Niveau(x) d'enseignement: 9 Numéro EDUQ : 8670930
Centre d'intérêt: 919

Session d'études Education permanente et formation sur mesure (1986 : Montréal, Québec).

Education permanente et formation sur mesure : actes de la session d'études tenue à Montréal en juin 1986 ; Direction générale de la recherche et du développement [et la] Direction de l'éducation permanente . -- [Québec] : Ministère de l'éducation, [1986?].
112 p. ; 23 cm.

Code: 28-1891.

ISBN 2-550-13524-5

Vedette(s)-secondaire(s): Québec (Province) Ministère de l'éducation. Direction générale de la recherche et du développement * Québec (Province) Direction de l'éducation permanente

Descripteur(s): Education permanente * Formation sur mesure * Formation générale * Formation dans l'entreprise * Formation professionnelle * Education populaire * Congé-formation * Education des adultes

Le volume rassemble les travaux des ateliers et les exposés qui ont été présentés lors de la session d'études sur l'éducation permanente et la formation sur mesure qui s'est tenue en juin 1986, à Montréal. La première partie contient un exposé sur le fil d'Ariane de l'éducation permanente et le résultat des trois ateliers qui avaient à répondre à la question: dans l'optique de l'éducation permanente, comment s'y prendre pour que les programmes, l'organisation scolaire, l'évaluation et la reconnaissance des acquis soient mieux adaptés aux clientèles adultes? La seconde partie contient neuf exposés sur la formation sur mesure. Les auteurs y relatent diverses expériences: 1. en formation, en entreprise; 2. en éducation populaire; 3. en formation générale.

Type de document: f

EDUQ 8670930

Éducation permanente et formation sur mesure

Actes de la session d'études
tenue à Montréal
en juin 1986

Québec

EDUQ 8670930

ÉDUCATION PERMANENTE ET FORMATION SUR MESURE

Actes de la session d'études
tenue à Montréal
en juin 1986

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE
ET DU DÉVELOPPEMENT

Jacques Babin,
directeur général

DIRECTION DE L'ÉDUCATION
PERMANENTE

Jean Proulx,
directeur

Dactylographie:

Carmelle Beaulieu

ISBN: 2-550-13524-5
Dépôt légal: quatrième trimestre 1986
Bibliothèque nationale du Québec

MOT DE BIENVENUE

Nous sommes heureux de vous accueillir à cette session d'étude sur l'éducation permanente et la formation sur mesure. Nous venons de publier, sur ces questions, deux documents dont vous avez pu prendre connaissance. C'est pour nous associer à vous et vous associer à nous que nous avons organisé cette session d'étude.

La Direction de l'éducation permanente a un mandat de recherche et de développement. Elle n'est donc ni un lieu décisionnel, ni un lieu opérationnel au Ministère. Mais elle peut, par l'entremise des études qu'elle mène et des outils qu'elle développe, influencer la décision et orienter l'action.

L'angle d'approche, au cours de cette session, est celui de l'éducation permanente. Le présupposé est, qu'en plus d'être une utopie directrice et un projet global, l'éducation permanente est aussi une démarche réalisable. C'est pourquoi nous nous posons, avec vous, la question suivante: pour réaliser l'éducation permanente, que faut-il faire dans le domaine des programmes, de l'organisation scolaire et de la reconnaissance des acquis? Les réponses apportées dans les divers ateliers pourront indiquer, au Ministère et à toutes les personnes ou groupes concernés, les actions à confirmer ou à entreprendre, pour que l'utopie et le projet deviennent toujours davantage démarche concrète.

De même, nous avons choisi de nous attarder plus longuement sur l'une des stratégies majeures de l'éducation permanente: la formation sur mesure. Les expériences présentées, aussi bien en formation en entreprise qu'en formation générale et en éducation populaire, indiqueront, elles aussi, des pistes de développement que les participants pourront comparer avec des initiatives qui leur sont plus familières dans le domaine.

Les Actes de cette session seront publiés à l'automne. À vous la parole!

Ghislaine Roquet

Ghislaine Roquet,
responsable du dossier
de la formation sur mesure,
Direction de l'éducation
permanente

Jean Proulx

Jean Proulx,
directeur
Direction de l'éducation
permanente

TABLE DES MATIÈRES

	Page
MOT DE BIENVENUE	1
TABLE DES MATIÈRES	iii
PROGRAMME	1
L'ÉDUCATION PERMANENTE	5
. L'éducation permanente: un fil d'Ariane, par Jean Proulx	7
. Présentation des ateliers	13
. Résultat des ateliers	15
. Participants aux ateliers	21
LA FORMATION SUR MESURE	25
. Présentation, par Ghislaine Roquet	27
. L'esprit de la formation sur mesure, par Monique Ouellette	29
. Le projet de formation sur mesure (FMPME) réalisé dans la région des Bois-Francs, par Roger Richard	35

Page

. La formation sur mesure en entreprise: l'expérience Doctar de Windsor, par Roger Filion 57

. Le programme FME: état des négociations fédérales-provinciales, par Pierre Amyot 61

. Le programme FMPME: analyse et perspectives d'avenir, par Pierre Amyot 65

. La formation sur mesure en éducation populaire, par Mado Desforges 67

. Un projet d'intégration de jeunes Haïtiens, par Luc Rainville, Jean-Claude Drouin et Suzy Boisrond 75

. Opération-accrochage 1984-1985-1986: l'école adaptée à votre goût, par Langis Girard. 81

. Les congés-éducation payés en Italie et la formation sur mesure, par Monique Ouellette 95

ANNEXE 1: Participants à la session 101

ANNEXE 2: Personnes-ressources 107

ANNEXE 3: Évaluation de la session 113

PROGRAMME

Jeudi, 12 juin 1986

9h00	Inscription
9h30	Ouverture - Bienvenue - Objectifs et sens du travail: Mme Ghislaine Roquet, Direction de l'éducation permanente
10h00 - VOLET I:	POUR RÉALISER L'ÉDUCATION PERMANENTE... - Présentation du thème et du document: M. Jean Proulx, directeur, Direction de l'éducation permanente au ministère de l'Éducation
10h15	Pause
10h30 - ATELIERS:	Atelier 1: Comment s'y prendre pour adapter LES PROGRAMMES? Atelier 2: Comment s'y prendre pour ajuster L'ORGANISATION SCOLAIRE? Atelier 3: Comment s'y prendre pour rendre plus appropriées L'ÉVALUATION ET LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS?
12h15	Buffet à l'hôtel
13h30 - PLÉNIÈRE:	Synthèse des lignes d'action prioritaires: Mme Monique Chaput, animatrice
15h00	Pause

15h15 - VOLET II: FORMATION SUR MESURE

- Toutes les activités se déroulent en plénière
- Présentation du thème et du document: Mme Monique Ouellet, conseillère en éducation des adultes

15h30 Formation sur mesure en ENTREPRISE

Expériences 1 et 2:

1. M. Roger Richard, CSR Bois-Francs
   - La FMPME
2. M. Roger Filion, Domtar
   - L'expérience de Domtar

   M. Pierre Amyot, ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu
   - Le programme FME: état des négociations

17h30 Bonne soirée... à demain 9h00

Vendredi, 13 juin 1986

9h00 Formation sur mesure en ÉDUCATION POPULAIRE

Expériences 3 et 4:

3. Mme Madeleine Desforges, CSR Chambly
   - Négociation des besoins: clé de la formation sur mesure
4. M. Jean-Claude Drouin et Mme Suzy Boisrond, Commission des écoles catholiques de Montréal
   - Le projet haïtien

10h30 Pause

10h45 — Formation sur mesure en FORMATION GÉNÉRALE

Expériences 5 et 6

5. M. Langis Girard, CS Chapais-Chibougamau -
   - Opération accrochage

6. Mme Monique Ouellette
   - Du congé éducation payé à l'éducation des adultes: les 150 heures en Italie

12h00 — Conclusions sur la formation sur mesure

12h15 — Clôture de la session: Mme Ghislaine Roquet

FIN

L'ÉDUCATION PERMANENTE

FIN

L'ÉDUCATION PERMANENTE:
UN FIL D'ARIANE

Jean Proulx
Direction de l'éducation permanente

Introduction

Dans son oeuvre "Vies parallèles", Plutarque évoque la personnalité, devenue légendaire, de Thésée, se portant volontaire pour aller tuer le Minotaure, enfermé dans le labyrinthe, construit par Dédale. Thésée tue le monstre et, grâce au fil que lui a remis Ariane, il peut retrouver son chemin et sortir du labyrinthe.

Si l'on compare le système scolaire, avec ses programmes, son organisation, ses modes d'évaluation et de reconnaissance aux pièces et aux corridors de ce labyrinthe, on peut alors parler de l'éducation permanente comme d'un fil d'Ariane, permettant à chacun d'y "trouver le chemin" de son propre développement.

1. L'éducation permanente ou le fil d'Ariane

Mais en quoi consiste le fil d'Ariane de l'éducation permanente? Je serais tenté d'affirmer que quatre mots en livrent, pourrait-on dire, la composition essentielle.

Capacité, d'abord. Il s'agit bel et bien ici de l'aptitude de chaque personne (et même de chaque groupe) à apprendre et à se développer, à actualiser son potentiel. L'éducation permanente implique la reconnaissance que chaque personne possède le désir, l'élan et les ressources lui permettant d'exercer cette faculté la plus fondamentale qui consiste à apprendre.

Responsabilité, ensuite. Apprendre, comme le disait la Commission Jean, est une action volontaire et responsable. La personne est reconnue comme la première responsable de ses apprentissages et de son développement. L'éducation permanente rejoint ici la conception organique de l'activité éducative.

Continuité, aussi. Car l'éducation permanente implique une sorte de continuum éducatif: la personne peut apprendre et se développer durant toute sa vie et dans l'ensemble de ses activités et de ses engagements. En ce sens, l'apprentissage et le développement sont coextensifs au temps et à l'espace dans lesquels la personne exerce ses activités.

Variété, enfin. Car l'éducation permanente est aussi la reconnaissance de la multiplicité des moyens, des modes, des rythmes et des lieux d'apprentissage et de développement.

Telle est donc, en quatre mots, la constitution de ce fil d'Ariane qu'est l'éducation permanente.

2. Les pièces et corridors du labyrinthe scolaire

Nous emprunterons des corridors et cheminerons dans des "dédales" qui nous conduiront à trois pièces importantes du labyrinthe scolaire: les programmes, l'organisation et la reconnaissance. Nous tenterons d'y voir comment l'utilisation du fil d'Ariane qu'est l'éducation permanente nous permet de nous en sortir.

A. Programmes et outils didactiques

Quand on se laisse guider par le fil d'Ariane de l'éducation permanente dans les corridors, et les dédales de l'élaboration des programmes et des outils didactiques, voici de quelle manière, par exemple, on peut s'en sortir:

- les programmes, en plus de se fonder sur les principes et orientations d'une politique éducative, s'enracinent dans les situations de vie (principalement pour la formation générale) et les fonctions de travail (pour la formation professionnelle); ils rejoignent le vécu des personnes et des groupes;

- leurs objectifs terminaux visent l'acquisition de compétences, c'est-à-dire des ensembles de savoirs, savoir-faire et savoir-être qui permettent la maîtrise de certaines situations de vie ou de certaines fonctions de travail;

- leur forme est variée pour répondre aux besoins divers de clientèles différentes; il y a des programmes courts, moyens et longs; il y a des programmes qui, tout en visant l'acquisition de formations qualifiantes (de qualité et reconnues), sont conçus "sur mesure" des besoins des clientèles;

- les programmes comportent des éléments de polyvalence ou de formation fondamentale et des éléments de fonctionnalité ou de formation spécifique, plus étroite; en ce sens, ils sont constitués de modules qui forment un tout, mais qui peuvent être détachables au besoin; ils sont donc conçus selon une approche modulaire;

- les outils didactiques sont le plus possible autosuffisants, permettant pour autant à chaque personne de cheminer seule et à son rythme, comme première responsable de ses apprentissages;

- les outils didactiques sont eux aussi variés et modulaires, se présentant comme des manuels, des fascicules, des fiches détachables, des supports audiovisuels ou informatiques.

Voilà donc quelques exemples d'une élaboration de programmes et d'outils didactiques qui se laisse guider par le fil d'Ariane de l'éducation permanente.

B. L'organisation administrative et pédagogique

Quand le fil d'Ariane nous indique le chemin dans les corridors, dédales et pièces de l'organisation scolaire, voici ce que ça peut donner:

- pour l'organisation administrative: des modes de financement souples, ouverts, préservant l'accessibilité des services aux diverses clientèles, spécialement aux plus démunies; une conscience plus aiguë de la portée éducative des décisions financières; une planification des activités, des horaires, des affectations de personnel qui soit participative en même temps que productive et efficace; des modalités de fonctionnement du système axées sur le véritable rendement, c'est-à-dire les apprentissages et le développement réel des étudiants; des règles et normes qui préservent les rythmes et cheminements particuliers des étudiants et les marges de manoeuvre des organismes;

- pour l'organisation pédagogique: un processus éducatif qui commence avec l'accueil des personnes et des groupes (services d'accueil et de référence) et se poursuit avec le soutien personnalisé (services personnels); une grille-matière et un agencement des cours qui offrent des possibilités de choix de développement personnel; des formules pédagogiques variées, des approches par contrat éducatif ou des formules d'enseignement individualisé.

Voilà donc quelques exemples d'une organisation administrative et pédagogique guidée par le fil d'Ariane de l'éducation permanente.

C. L'évaluation et la reconnaissance des acquis

Enfin, quand on se laisse guider par le même fil d'Ariane dans les corridors, dédales et pièces de l'évaluation et de la reconnaissance, voici de quelle façon on risque de s'en sortir:

- en évaluation, les outils et pratiques de l'évaluation formative se développent comme soutien à la pédagogie et à l'apprentissage; le système s'oriente vers l'évaluation critériée, c'est-à-dire une évaluation en regard de critères rattachés aux objectifs de formation des programmes; l'évaluation sommative, en regard d'objectifs globaux et rattachés à la sanction des acquis, devient plus accessible, détachée des cours, offerte au moment opportun pour la personne selon un processus d'évaluation continue et conduit à des reconnaissances "reconnues";

- en reconnaissance, en toute équité, on reconnaît ce qui est dû, c'est-à-dire l'apprentissage réalisé ou l'objectif atteint, quels que soient le moyen, le mode ou le lieu

d'acquisition de la formation; on s'ouvre aux acquis extra-scolaires, réalisés dans la vie et le travail ou dans des recherches et lectures informelles; on développe des reconnaissances plus fines, cumulatives, s'exprimant dans des titres variés et accessibles, comme dans la voie des unités capitalisables.

Voilà où peut nous conduire le fil d'Ariane en évaluation et en reconnaissance des acquis.

Conclusion

L'éducation permanente n'est pas une pure utopie ni un vague projet lointain. Plusieurs des pistes d'action évoquées ici existent déjà en partie, d'une manière ou d'une autre. D'autres sont à instaurer, purement et simplement, si on le désire vraiment. Ce qui existe déjà, en ce sens, est à préserver et à consolider: c'est ce qu'on a appelé "la spécificité de l'éducation des adultes" et qui vaut, à mon sens, bien souvent, pour le système scolaire en son entier. Pour le reste, il faut travailler à faire advenir ce qui n'existe pas et apparaît pourtant comme souhaitable et possible, dans un système scolaire qui restera toujours ce qu'il est: un labyrinthe complexe, avec des corridors, des dédales et des pièces où l'on peut se perdre. Mais l'éducation permanente est un fil d'Ariane qui permet de trouver son chemin dans ce labyrinthe. Et comme le fil d'Ariane était une invention de l'amour d'Ariane pour Thésée, l'éducation permanente est une invention de l'amour des éducateurs pour ceux et celles qui apprennent et se développent. Et comme l'amour, elle indique le chemin du développement optimal pour chaque personne.

PRÉSENTATION DES ATELIERS

À la suite de la communication de monsieur Jean Proulx sur "l'éducation permanente", les participants sont invités à se joindre à un atelier de leur choix afin de proposer des actions susceptibles de favoriser et d'accélérer la mise en place d'un véritable régime d'éducation permanente au Québec.

Le processus suivi dans les ateliers est celui du "groupe nominal".

Le mandat des ateliers incite à répondre à la question suivante: Dans l'optique de l'éducation permanente, comment s'y prendre pour que les programmes (Atelier 1), l'organisation scolaire (Atelier 2), l'évaluation et la reconnaissance des acquis (Atelier 3), soient mieux adaptés aux clientèles adultes?

Chaque atelier dispose d'environ une heure et demie.

1. En cinq minutes, chaque participant met par écrit une ou deux réponses à la question. Chaque réponse tient en une phrase.

2. L'animateur demande à chaque participant de présenter, sans commentaires, une de ses réponses; il procède de la même manière pour cueillir une deuxième réponse.

3. Le secrétaire inscrit, en les numérotant, chaque réponse sur une grande feuille disposée à la vue de tous.

4. L'animateur donne quelques minutes pour des questions d'éclarcissement. Puis, avec l'aide des participants, l'animateur procède au regroupement des réponses qui se ressemblent ou se complètent.

5. Parmi les réponses proposées, l'animateur demande à chaque participant de faire le choix de quatre propositions par ordre de priorité:

   - première réponse: 4 points
   - deuxième réponse: 3 points
   - troisième réponse: 2 points
   - quatrième réponse: 1 point.

6. Le secrétaire inscrit, au fur et à mesure, les points obtenus par les propositions de façon à identifier les quatre réponses qui obtiennent le plus d'appui.

7. À la plénière, chaque animateur fait connaître les propositions retenues par son atelier.

   Dans les pages qui suivent se trouvent:

   a) le relevé des réponses données dans chaque atelier (cf. 4);
   b) les priorités choisies par chacun des ateliers (cf. 5);
   c) la liste des participants à chaque atelier.

RÉSULTAT DES ATELIERS

"L'éducation permanente est un objectif réalisable", disait monsieur Jean Proulx, dans sa communication. Il s'agit maintenant de découvrir comment le rendre réalisable.

Madame Monique Chaput, animatrice du colloque, demande donc aux participants de signaler les moyens les plus appropriés pour favoriser la réalisation de l'éducation permanente, en ce qui a trait aux programmes, à l'organisation scolaire ainsi qu'à l'évaluation et la reconnaissance des acquis.

Au cours des échanges, certaines positions préalables ont été émises, à propos des conditions essentielles à la réalisation de l'éducation permanente au Québec et à propos du statut de l'éducation des adultes.

1. Conditions essentielles et préalables

Pour réaliser au Québec un projet collectif d'éducation permanente, il faut que s'affirme, tant au niveau du gouvernement provincial que des instances locales, une volonté politique forte de reconnaître et de mettre en oeuvre le principe de l'éducation permanente. Pour ce faire:

a) Le Gouvernement devrait adopter une loi-cadre affirmant le droit des adultes à des services d'éducation dispensés par les commissions scolaires, les collèges et les universités*.

---

* Priorité retenue par un atelier.

b) Le Ministère devrait sensibiliser les commissions scolaires, ainsi que les établissements collégiaux et universitaires, aux implications du projet collectif d'éducation permanente et susciter dans les réseaux d'éducation une volonté ferme de le réaliser.

c) Le Ministère devrait veiller à soutenir et favoriser les mécanismes de concertation:

(1) aux niveaux interministériel et ministériel: Direction générale de l'éducation des adultes (DGEA), Direction de l'éducation permanente (DEP), ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (MMSR), etc.;

(2) aux niveaux régional et local: entre les milieux d'éducation, les milieux de travail, les groupes sociaux, etc.*.

2. Conditions concernant le statut de l'éducation des adultes

Il serait normal que les commissions scolaires accordent autant d'importance et de soin à l'éducation des adultes qu'à l'éducation des jeunes. Pour ce faire:

a) Le Ministère aura à déterminer à moyen et long termes, pour l'éducation des adultes, ses orientations et ses conditions de fonctionnement, de manière à assurer l'accessibilité et la stabilité des services pour les adultes.

---

* Priorité retenue par un atelier

b) Les disparités entre services aux jeunes et services aux adultes devraient être rapidement éliminées, tant en regard des conditions de travail et de perfectionnement des formateurs, qu'en regard des services d'accueil et de référence et des services d'aide personnelle (psychologues, travailleurs sociaux, etc.) mis à la disposition des étudiants.

c) Les commissions scolaires devraient développer le marketing (information et promotion) des services offerts aux adultes, tant auprès des clientèles potentielles qu'auprès des autorités ministérielles*.

3. Conditions relatives aux programmes d'enseignement

Pour favoriser la réalisation du projet collectif d'éducation permanente, il faudra ajuster la conception et l'élaboration des programmes, leur structure et leur mise en oeuvre. Pour ce faire:

a) Les programmes simplifiés devraient viser à faire acquérir aux apprenants des savoir-être et des savoir-faire autant que des savoirs, et ne plus être uniquement axés sur des contenus spécifiques de telle discipline.

b) En tenant compte de l'évolution du milieu socio-économique, ainsi que des acquis et des besoins des différentes clientèles, on pourrait avantageusement associer le milieu du travail et des représentants étudiants au processus continu d'adaptation des programmes*.

c) Le système des unités capitalisables devrait être adopté pour les programmes destinés aux jeunes et aux adultes, et la continuité devrait être établie d'un système à l'autre*.

---

* Priorité retenue par un atelier.

d) Même dans le cadre des programmes reconnus, les formateurs d'adultes devraient pouvoir fonctionner selon la stratégie de formation sur mesure qui permet aux apprenants de déterminer leurs objectifs, de faire référence à leurs situations concrètes et de choisir certaines approches et activités d'apprentissage*.

4. Conditions relatives à l'organisation scolaire

Certaines dispositions relatives à l'organisation scolaire peuvent faciliter la mise en place d'un système d'éducation permanente. Il s'agit de mesures concernant, en particulier, les ressources, les stratégies et les relations entre divers organismes. Pour que se réalise le projet collectif d'éducation permanente:

a) Le Ministère et les commissions scolaires devraient consacrer les ressources nécessaires pour rendre accessibles les services d'éducation aux adultes, grâce à un financement analogue à celui de l'éducation des jeunes; grâce à un personnel suffisamment nombreux pour assurer l'encadrement pédagogique et former un corps enseignant stable.

b) Les activités de formation commanditées par le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu devraient être financées de façon adéquate.

c) Les organismes scolaires devraient s'appliquer à devenir des "contractants" (formation sur mesure) pour les entreprises et les groupes du milieu en quête de formation.

---

* Priorité retenue par un atelier.

d) Le Ministère pourrait favoriser le financement de recherches-action de qualité, auxquelles collaboreraient les services d'éducation des adultes.

e) Pour la formation professionnelle des adultes, les commissions scolaires devraient fournir des équipements adéquats et développer plus de matériel pédagogique en formation individualisée.

f) Les services d'éducation des adultes devraient favoriser l'émergence de projets de formation sur mesure, adaptés à différentes clientèles: travailleurs en entreprise, raccrocheurs, etc.

g) Le Ministère et les commissions scolaires devraient voir à améliorer les mécanismes de concertation entre divers milieux: éducation, entreprises, syndicats, etc.

5. Conditions relatives à l'évaluation et à la reconnaissance

Le projet d'éducation permanente au Québec requiert un système d'évaluation encore mieux adapté et une pratique structurée de reconnaissance des acquis. Pour ce faire:

a) Le Ministère et les réseaux d'enseignement devraient viser les objectifs suivants:

- développer l'approche pertinente, soit globale (par programme), soit sectorielle (par cours ou partie de cours)*;
- favoriser l'accessibilité, la pertinence et la fiabilité des moyens d'évaluation;

---

* Priorité retenue par un atelier.

- tendre à un processus d'évaluation identique et uniforme pour tous les utilisateurs (élaborer une situation-cadre d'évaluation)*;

- développer des instruments d'évaluation par secteurs d'activités plutôt que par fonctions de travail;

- stimuler la création d'instruments simples d'évaluation, tant formative que sommative;

- créer une banque provinciale d'instruments d'évaluation.

b) <u>Pour instaurer une pratique valable de reconnaissance des acquis, le Ministère et les réseaux d'enseignement s'efforceront</u>:

- d'identifer, pour les différents secteurs de la population, les besoins en reconnaissance des acquis*;

- de définir clairement le référentiel de la reconnaissance des acquis*;

- de convaincre les adultes eux-mêmes et les entreprises de la validité d'une saine reconnaissance des acquis;

- de rendre accessible à l'éducation et aux entreprises un Répertoire d'outils, souples et transférables, pour la reconnaissance des acquis;

- de susciter la collaboration du monde du travail pour la création et l'expérimentation d'outils de base en reconnaissance des acquis.

---

* Priorité retenue par un atelier.

PARTICIPANTS AUX ATELIERS

ATELIER I

Les programmes

ANIMATRICE: Monique Chaput, Université de Sherbrooke
SECRÉTAIRE: Marie Bouchard, présidente de l'Association des formateurs d'adultes

---

1. L. HOULE-DESJARDINS
2. Harris LEFRANCOIS
3. Jacques VOYANAUD
4. Roland TRÉPANIER
5. Ronald BISSONNETTE
6. Marie JOYAL
7. Maurice PAGÉ
8. René DIDIER
9. Hélène PELLETIER
10. Daniel CAMPEAU
11. Fernand NOEL
12. Langis GIRARD
13. Madeleine CLÉMENT
14. Denis PITRE
15. Jean-Pierre TREMBLAY
16. Jean PROULX
17. Guy BELLAVANCE

ATELIER II

L'organisation scolaire

ANIMATRICE: Ghislaine Roquet, ministère de l'Éducation
SECRÉTAIRE: Marthe Henripin, ministère de l'Éducation

---

1. A. ARCAND
2. H. FRANCOEUR
3. J. DAY
4. A. DESCHÊNES
5. D. TARDIF
6. M. VÉZINA
7. J.-C. LECOMPTE
8. Jacquie POISSANT
9. Claude LAVICTOIRE
10. Jean MARCHAND
11. A. HUDON
12. R. DUBUC
13. R. BEAUCHAMP
14. G. ASSAL
15. L. MAILLOT
16. Claude TREMBLAY
17. A. BÉLANGER
18. José GAUVIN
19. Roger MEUNIER
20. Michel CROTEAU
21. Gaston BRIÈRE
22. Vincent VILLENEUVE
23. Ghislaine THERRIEN
24. Bona BEAULIEU
25. Jacques REBUFFOT

ATELIER III

Évaluation et reconnaissance des acquis

ANIMATRICE: Thérèse Bergeron, ministère de l'Éducation
SECRÉTAIRE: Ginette Robin, Association des formateurs d'adultes

---

1. M. DESFORGES
2. M. BÉLANGER
3. R. MARTIN
4. Chr. ARSENEAULT
5. R. GAUVIN
6. J. DAVREUX
7. Cl. LEROUX
8. Ch. PROULX
9. G. MARCOTTE
10. P. DESLAURIERS
11. M. PROULX
12. Cl. SALOIS
13. J. OLCZYK
14. C. GENDRON
15. R. GAGNON
16. C. RIVEST
17. N. FORTIN
18. M. OUELLET
19. B. DUFOUR
20. L. JONCAS
21. L. TOUPIN
22. Ch. WIDMER
23. A. SIMARD
24. P. GRANT
25. J. CHARBONNEAU
26. J. EMOND
27. I. MILLAR
28. J.-M. GUY

LA FORMATION SUR MESURE

PRÉSENTATION

1. Pourquoi privilégier la formation sur mesure?

L'Énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes inscrit parmi les orientations fondamentales de l'éducation permanente: "la formation sur mesure, une approche à privilégier".

La Direction de l'éducation permanente se devait donc, dans la foulée des excellents travaux réalisés par des pionniers comme Mme Jeanne Leroux et M. Daniel Campeau, de faire préparer un guide substantiel et concis sur ce sujet.

Ce document vous sera présenté par son auteur, Mme Monique Ouellette.

2. Pourquoi présenter des expériences de formation sur mesure?

Dans les années 70, la formation sur mesure a été appliquée surtout dans les Cégeps. Aujourd'hui, les commissions scolaires la mettent en oeuvre, souvent en liaison avec les entreprises et les groupes populaires.

C'est pourquoi des collègues présenteront des expériences:

a) en formation en entreprise;

b) en éducation populaire;

c) en formation générale.

Nous espérons, par la même occasion, pouvoir repérer d'autres expériences de formation sur mesure en vue d'un éventuel Répertoire d'expériences en formation sur mesure. Nous vous consulterons sur ce projet à la fin de la session.

Ghislaine Roquet
Direction de l'éducation
permanente

L'ESPRIT DE LA FORMATION SUR MESURE

Monique Ouellette
Consultante en éducation des adultes

Cette présentation comprend une synthèse de l'idée de la formation sur mesure telle que développée dans la première partie du document*; elle ne touche pas au processus opérationnel.

Selon le bon vieux principe, donnons les mauvaises nouvelles d'abord: la formation sur mesure n'est pas:

- toute pratique non traditionnelle;
- toute formule différente de celles qu'on n'aime pas.

Elle ne traduit pas le simple désir de se démarquer des formules traditionnelles: opposition au "prêt-à-porter", aux programmes standard.

Et voici les bonnes nouvelles: ce qu'est la formation sur mesure.

La formation sur mesure a été codifiée systématiquement par D. Campeau et J. Leroux dans des travaux remarquables devenus des références. Le guide publié par le ministère de l'Éducation, Direction de l'education permanente, offre une synthèse de la formule telle que codifiée et définie par eux.

---

* Ouellette, Monique, La formation sur mesure. Un guide, ministère de l'Éducation, 1985.

La formation sur mesure est une formule, ou mieux une "stratégie" d'éducation des adultes (J. Proulx), dont la spécificité est surtout historique: une formule développée au Québec à cause de certaines conditions données et qui répond à des critères de définition d'une éducation des adultes intelligente.

On peut définir la formation sur mesure par ses caractéristiques et ses postulats, qui sont les mêmes que ceux de l'éducation des adultes.

Cette présentation-ci fournit une définition théorique, d'autres présentations en donneront une définition pratique.

Voici ces postulats et caractéristiques:

1. La formation sur mesure c'est la démarche éducative d'un groupe d'adultes désirant transformer une situation collective dans laquelle ils sont impliqués.

   Donc, démarche éducative: pas n'importe quoi, mais démarche d'apprentissage organisée; recherche de compléments de savoirs théoriques ou pratiques avec des objectifs d'apprentissages que le groupe s'est donnés.

   Démarche collective, centrée sur une situation collective:

   - groupe qui vit une situation identique ou semblable: importance de la connaître à fond;

   - personnes qui ont un bagage d'expériences et de connaissances: en tenir compte pas seulement au départ de l'activité mais bien l'intégrer à l'apprentissage comme élément dynamique;

- alors que l'éducation des adultes traditionnelle considérait l'individu isolément, centrait la démarche d'apprentissage sur un programme, et ne considérait ni la situation ni l'action comme étant de son ressort.

Démarche visant une action de transformation:
le réinvestissement des acquis de formation est important;

l'apprentissage n'est complété que lorsqu'il est appliqué;

le savoir acquis est outil de transformation.

Processus éducatif: la démarche éducative est prise dans sa globalité, du début (les besoins) jusqu'à la toute fin (l'action); c'est un continuum.

2. Les principaux intéressés participent à chacune des étapes de la démarche, laquelle est basée sur les besoins qu'ils ont eux-mêmes identifiés et analysés.

La participation est une autre caractéristique de la formation sur mesure: elle est décisionnelle, réelle.

La formation sur mesure considère l'adulte comme premier agent de son propre apprentissage, c'est là aussi une caractéristique de l'éducation des adultes (UNESCO, CEFA).

Le programme n'est pas défini à Québec ou ailleurs, sur la base de besoins théoriques globaux: ce sont les participants eux-mêmes qui définissent et analysent leurs besoins sur lesquels leur formation sera basée.

Ils les définissent aussi avec le commanditaire, par exemple l'employeur, l'association, l'organisation, qui font partie de la "situation", et avec l'institution d'enseignement qui dispense la formation: le Service d'éducation des adultes, les formateurs et formatrices, etc.

La participation est un objectif: elle vise la capacité des adultes de maîtriser leur développement; et un moyen: pour assurer que la formation soit sur mesure, sur la mesure des besoins des personnes et des groupes qui sont parties de la formation.

3. Cette appellation "formation sur mesure" est utilisée au Québec par les institutions d'enseignement.

Mais elle se fait ailleurs aussi: notamment dans les groupes populaires, mais aussi dans d'autres pays. Elle ne porte ce nom que dans les institutions d'enseignement: le nom est exclusif, la réalité ne l'est pas; ce nom sert de "ralliement" contre l'éducation des adultes traditionnelle.

Les institutions d'enseignement servent d'appui, de support, mais la formation sur mesure n'est pas centrée sur elles, car l'accent est mis sur l'apprentissage plutôt que sur l'enseignement.

4. La formation sur mesure implique un processus opérationnel défini (voir le Guide pour le détail de ce processus)

Important: ce processus sert à assurer la traduction concrète des caractéristiques et postulats de la formation sur mesure, aide à préserver l'idée, la nature de la formation sur mesure, assure la cohérence entre nos intentions, nos objectifs et la réalité de notre action de formation; la cohérence, aussi, entre les moments et les étapes de l'activité éducative.

Le processus est un garde-fou, une "grille de lucidité" pour entreprendre une activité éducative; il n'est pas à suivre religieusement, en s'arrêtant continuellement pour s'assurer qu'on est tout à fait fidèle à la recette.

Un guide indique la voie, amène une rigueur sans dogmatisme. La formation sur mesure est un outil de travail: il est possible d'innover, d'être créatif, selon les situations, pour que la démarche opérationnelle soit "sur mesure".

À noter: il est important que les objectifs de chaque étape soient réalisés.

5. La formation sur mesure, comme choix d'un Service d'éducation des adultes, a des implications:

- partage de pouvoir, de responsabilités avec les autres parties; répercussions, en termes d'autonomie;
- une philosophie de l'éducation des adultes: une éducation entre égaux et égales;
- une marge de manoeuvre pour les formateurs.

D'où la nécessité de choix clairs et clairement compris et partagés par tous et toutes, dès le départ, car il est difficile de changer en cours de route; et nécessité aussi de former les formateurs et les formatrices qui sont en première ligne dans l'activité éducative.

Il est important que leur travail soit, lui aussi, cohérent avec les principes et postulats de la formation sur mesure, car les disciplines, méthodes et conceptions traditionnelles ne les ont pas habitués à la formation sur mesure.

Quand je dis que la formation sur mesure n'a pas de spécificité quant à sa nature, mais plutôt que cette spécificité est historique et géographique, ce n'est pas dénigrement. Mais il est important d'être intellectuellement honnête, de ne pas se faire d'illusion: on n'a pas "inventé la roue" de l'éducation des adultes.

Plutôt, nous avons développé une formule cohérente avec une conception de l'éducation qui respecte l'adulte, lui fait confiance, le considère comme agent premier de sa formation; une formule qui ne fait pas abstraction de sa situation mais au contraire l'intègre à la démarche éducative pour contribuer à la transformer.

Ce n'est pas banal. Et dans ce sens: la formation sur mesure est une piste très riche à explorer plus avant.

LE PROJET DE FORMATION SUR MESURE (FMPME) RÉALISÉ DANS LA RÉGION DES BOIS-FRANCS

Roger Richard
CSR Bois-Francs

La formation sur mesure dans la petite et moyenne entreprise de la région des Bois-Francs célèbre, en 1985-1986, son huitième anniversaire.

Initié en octobre 1978, par le Service de l'éducation des adultes de la commission scolaire régionale des Bois-Francs, le tout premier projet FMPME visait des objectifs d'autodéveloppement des entreprises, de recyclage en emploi pour les travailleurs et d'expérimentation pédagogique pour l'établissement. En fait, il s'agissait surtout de commencer à établir des relations de partnership avec les entreprises.

Les outils développés à l'époque, soit les fiches signalétiques et les grilles d'analyse des besoins, sont essentiellement demeurés les mêmes depuis, en dépit d'un certain rafraîchissement.

De quarante-quatre entreprises touchées la première année du projet, on passa à cent vingt en 1980-1981, pour conserver sensiblement ce rythme de croisière jusqu'à ce jour.

Le Service de l'éducation des adultes du CEGEP de Victoriaville, associé à celui de la commission scolaire, dès 1979-1980, comme sous-traitant, devait devenir, en 1981-1982, partenaire à part entière. On forme alors un comité technique décisionnel chargé de gérer l'enveloppe budgétaire, d'établir les priorités de formation, de déterminer les niveaux de juridiction et d'allouer les ressources budgétaires pour chacun des projets.

Préalablement, la commission scolaire régionale des Bois-Francs et le CEGEP de Victoriaville, par le biais de leur Service d'éducation des adultes, avaient convenu officiellement que:

- la petite ou moyenne entreprise demeurait un élément fondamental du tissu économique des Bois-Francs;

- la formation sur mesure en milieu de travail constitue un outil privilégié de développement de la petite et moyenne industrie;

- l'offre de services des établissements d'enseignement aux diverses industries se ferait conjointement;

- le territoire juridictionnel de la commission scolaire régionale des Bois-Francs correspondrait, aux fins du projet, à la région des Bois-Francs (sauf pour l'industrie du meuble et du bois ouvré où l'offre de services est de niveau provincial).

Un comité aviseur, composé d'industriels locaux, fut également créé avec comme mandat de participer à l'élaboration des priorités en FMPME, de collaborer à la diffusion de l'offre de services et d'assurer un "feedback" à la formation dispensée. Le rodage de la formule complété, le comité fut démantelé en 1983-1984.

Quant à la diffusion de l'offre de services et au cheminement des besoins, ils impliquent les établissements, les industries, le comité technique et les travailleurs, comme en fait foi l'organigramme organisationnel reproduit en Annexe 1.

Un troisième partenaire, soit la Commission de formation professionnelle, s'est joint au comité technique en 1985-1986, suite au transfert des budgets au ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu. Essentiellement, la procédure de fonctionnement est demeurée la même, mais

une évaluation des projets actuellement en cours risque d'apporter des modifications importantes pour 1986-1987. Reste à souhaiter qu'on ne sacrifiera pas sur l'autel de la "provincialisation" les vertus de la "régionalisation".

La dimension pédagogique des projets FMPME

Au point de vue pédagogique, les établissements de formation ont convenu de la démarche suivante:

a) Analyse des besoins

Par entrevues et fiches signalétiques, on identifie le besoin de perfectionnement recherché par l'industrie ou le travailleur.

b) Élaboration d'un plan de formation

Les mêmes données de connaissances sont regroupées dans le but de programmer et de diriger les intéressés vers un apprentissage ou un perfectionnement qui leur est propre.

Partant des besoins identifiés, un programme est élaboré en fonction de ces besoins spécifiques.

c) Formation

Que ce soit pour le recyclage de la main-d'oeuvre déjà formée, le perfectionnement de la main-d'oeuvre spécialisée et/ou pour la formation du personnel en général, on dispose de ressources humaines et matérielles: spécialistes, locaux, ateliers, etc., pour répondre adéquatement aux besoins identifiés. Ces besoins peuvent être satisfaits de façon individuelle et/ou collective, en établissement et/ou en industrie.

d) Évaluation et réinvestissement

Pour chacun des projets, on effectue le suivi pédagogique et on évalue l'atteinte des objectifs ainsi que le processus d'apprentissage.

Annuellement, une évaluation des investissements réalisés dans le cadre du projet FMPME est effectuée.

L'apport de ce projet au développement économique est évident dans ces évaluations.

Le lecteur retrouvera en Annexe 2 l'organigramme de fonctionnement pédagogique de la formation sur mesure.

Les outils

Les outils élaborés permettent l'analyse des besoins de formation, l'évaluation pédagogique et administrative de chacun des projets, ainsi que la diffusion de l'information.

Les projets ont permis le rodage et la validation de ces documents.

- La fiche signalétique est utilisée au moment de la rencontre avec l'employeur et/ou les personnes à former. Elle permet une description sommaire des besoins de formation.

- La fiche de l'intervenant permet un suivi des engagements financiers faits par les trois parties (établissements, projet FMPME et industries) pour chacun des services rendus.

- Le feuillet publicitaire est un instrument de marketing auprès des membres du comité aviseur et des industriels ou commerçants.

Le projet FMPME exige peu de publicité via les média d'information, car nos budgets ne permettent pas de répondre à toutes les demandes.

La diffusion du projet se fait grâce aux organismes gouvernementaux en place (CEIC, CMQ, CEGEP, CSR, CI).

Bilan des interventions

Le bilan de la septième année d'opération du projet FMPME, bien que partiel puisque réalisé en avril 1985, nous fournit des données intéressantes sur la rentabilité d'un tel projet.

a) Nombre d'interventions

Nombre de projets reçus moins (-) le nombre de projets annulés, refusés ou référés: 99 - 40 = 59

b) Ratio du nombre de stagiaires/projet

$$\frac{\text{Nombre de stagiaires inscrits: } 253}{\text{Nombre d'interventions: } 59} = 4{,}29 \text{ stagiaires}$$

Ce ratio tient compte de tous les stagiaires qui ont reçu de la formation ou sont en voie de la recevoir dans le cadre du projet FMPME.

c) Durée moyenne des interventions

$$\frac{\text{Nombre d'heures de formation: } 1\,083}{\text{Nombre de projets FMPME: } 59} = 18{,}35 \text{ heures}$$

Ce ratio tient compte du nombre d'heures de formation financées par le projet FMPME (terminées ou en voie de réalisation)

d) Coût moyen par intervention

1) Projet FMPME

$$\frac{\text{Coût des interventions: } 24\,419{,}88\$}{\text{Nombre d'interventions: } 46} = 530{,}86\$$$

Ce ratio tient compte des projets réalisés.

2) Établissements

$$\frac{\text{Coût des interventions: } 7\,280{,}00\$}{\text{Nombre d'interventions: } 87} = 83{,}67\$$$

Ce ratio tient compte des projets complétés, transférés, refusés et/ou annulés.

e) Coût moyen par stagiaire (argent payé à même le budget FMPME)

$$\frac{\text{Budget dépensé: } 24\,419{,}88\$}{\text{Nombre de stagiaires: } 184} = 132{,}71\$$$

Nous avons tenu compte de tous les stagiaires qui ont reçu la formation.

f) Autres programmes de formation des travailleurs

Le comité technique a pris les dispositions requises pour exploiter au maximum tous les programmes existants au chapitre de la formation des travailleurs. Ainsi, on a organisé cinq cours professionnels à temps partiel et financé vingt-sept projets avec les budgets spéciaux de la Commission de formation professionnelle.

. La participation des établissements incluait l'élaboration de fiches signalétiques, l'analyse de besoins, l'élaboration de programmes de formation, ainsi que l'encadrement et le secrétariat.

. La participation des industries comprend la matière première, les salaires aux stagiaires, le transport des stagiaires, la fourniture de locaux en cas de location, les frais de déplacements des formateurs et les frais d'inscription pour chacun des stagiaires.

L'évaluation des employeurs et des employés

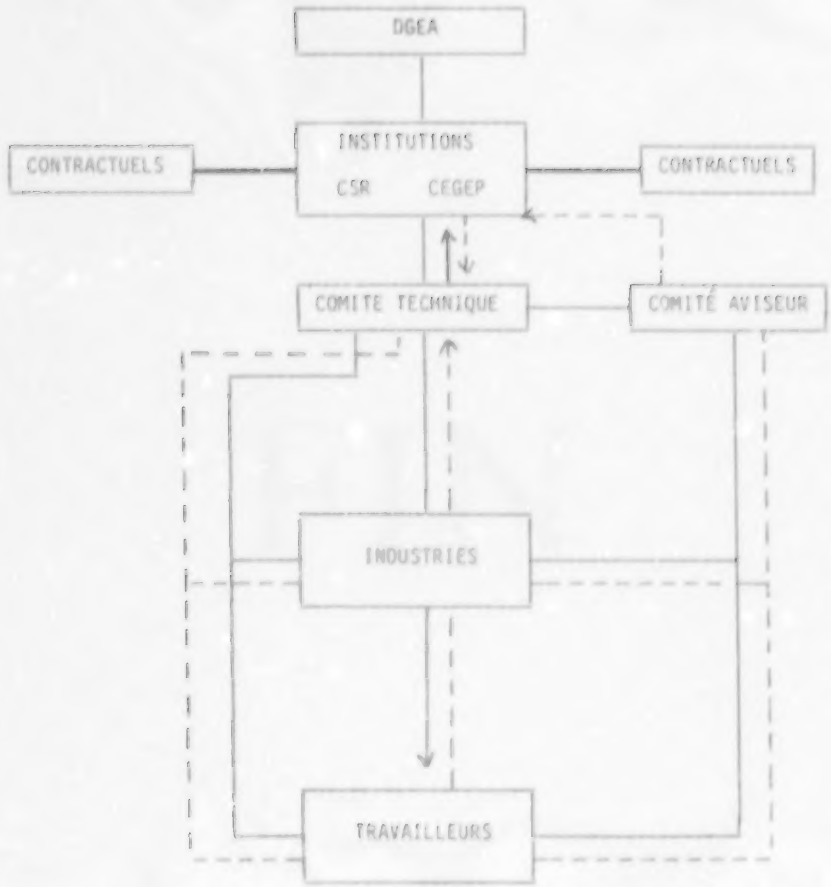
Une enquête réalisée en 1983-1984 auprès des bénéficiaires du projet, tant employeurs qu'employés, fournit des données intéressantes sur l'impact du projet dans la communauté.

Nous nous permettrons d'inclure, en Annexe 3, les résultats de l'évaluation des interventions effectuées en 1983-1984.

Une seconde enquête, commandée par les ministères de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et celui de l'Enseignement supérieur et de l'Éducation, en date de mai 1986, et réalisée auprès des quatre projets actuellement en expérimentation au Québec, devrait fournir des données plus précises sur l'impact de la formation sur mesure comme mode d'apprentissage en milieu de travail. Les résultats devraient être connus d'ici quelques semaines, mais les données compilées à ce jour laissent à penser que la formule est pertinente.

ANNEXE I

ORGANIGRAMME ORGANISATIONNEL



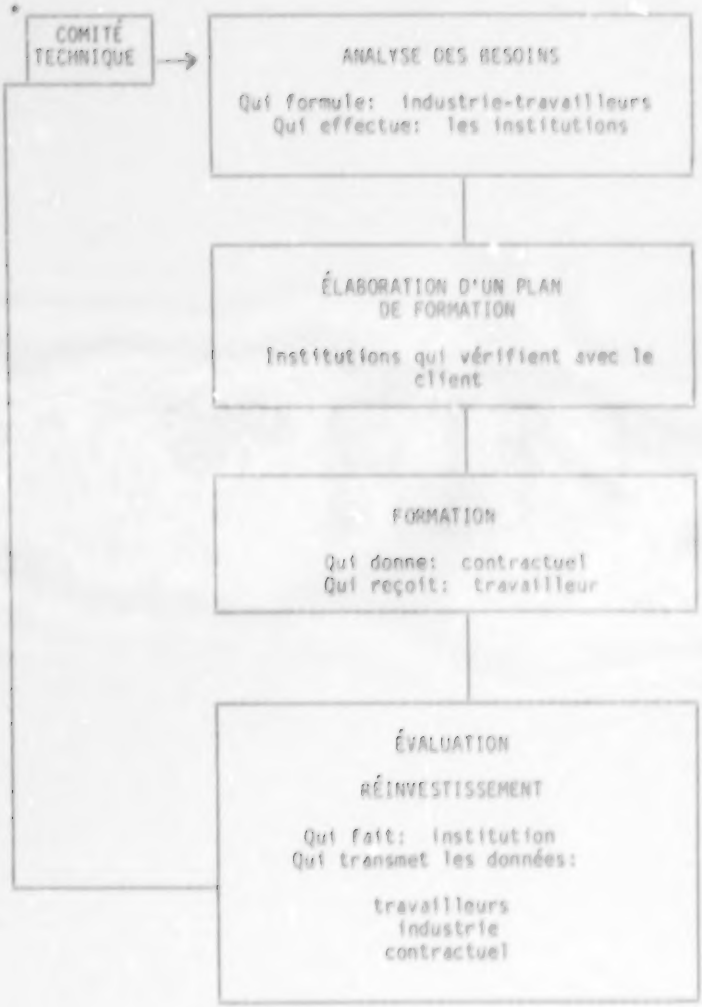
Diffusion de l'offre de services

Cheminement des besoins

Commandes de cours

ANNEXE 2

ORGANIGRAMME DU FONCTIONNEMENT PÉDAGOGIQUE DE LA FORMATION SUR MESURE



* Point de départ

ANNEXE 3

PROJET FMPME

ÉVALUATION DES INTERVENTIONS EFFECTUÉES EN 1983-1984

A) FONCTIONNEMENT

Q.1 Le temps écoulé entre la formulation du besoin et la réponse fournie par l'institution est:

COURT	MOYEN	LONG	SANS RÉPONSE
74,2%	16,1%	3,2%	6,5%

Q.2 Le nombre d'intervenants pour assurer la réalisation d'un projet est:

Trop grand	3,2%
Satisfaisant	90,3%
Sans réponse	6,5%

B) QUALITÉ DES INTERVENTIONS

Q.3 Le contenu du programme correspond aux besoins de formation:

Très bien	58,1%
Bien	32,3%
Pas du tout	0,0%
Sans réponse	9,7%

Q. 4 2. La durée de formation a été:

Trop longue	0,0%
Bien	74,2%
Trop courte	16,1%
Sans réponse	9,7%

Q.5

3. Le spécialiste a su répondre à vos questions:

Très bien	87,1%
Bien	6,5%
Pas du tout	0,0%
Sans réponse	6,5%

C) RETOMBÉES:

a) Réservé à l'employeur

Q. 6-Le projet de formation a permis à l'entreprise:

1. D'être plus autonome dans ses réalisations de:

0 à 20%	21 à 40%	41 à 60%	61 à 80%	81 à 100%	SANS RÉPONSE
2,9%	9,7%	16,1%	25,8%	9,7%	25,8%

Q.7

2. D'effectuer des économies de l'ordre de:

0 à 20%	21 à 40%	41 à 60%	61 à 80%	81 à 100%	SANS RÉPONSE
32,3%	12,9%	12,9%	12,9%	3,2%	25,8%

Q.8

3. De diversifier sa production:

Oui	Non	SANS RÉPONSE
38,7%	32,3%	29,0%

4. De sauver (combien?) 30 emplois dans 6 entreprises

5. De créer (combien?) 16 emplois dans 5 entreprises

Q. 9

6. Les frais de déplacement vous ont paru onéreux:

Oui 3,2% Non 74,2% SANS RÉPONSE 22,6%

b) Réservé à l'employé

Le projet de formation vous a permis:

Q. 10

1. D'être plus autonome dans votre travail

Oui 77,4% Non 3,2% Plus ou moins 3,2% SANS RÉPONSE 16,1%

Q. 11

2. D'accéder à un poste supérieur

Oui 12,9% Non 67,7% SANS RÉPONSE 19,4%

Q. 12

3. De conserver votre emploi

Oui 41,9% Non 29,0% SANS RÉPONSE 29,0%

D) RELANCE

Q. 13

1. Le projet FMPME devrait être publicisé davantage

Oui 87,1% Non 3,2% SANS RÉPONSE 9,7%

Q. 14

2. Avez-vous l'intention de présenter d'autres projets cette année (1984-1985)

Oui 48,4% Non 38,7% SANS RÉPONSE 12,9%

3. Suggestions ou commentaires s'il y a lieu:

_____

_____

À RETOURNER DANS L'ENVELOPPE AFFRANCHIE

André Gaudreault, cons. péd.
CEGEP de Victoriaville

Réjean Nolin, cons. péd.
CSR Bois-Francs

LA FORMATION SUR MESURE EN ENTREPRISE
L'EXPÉRIENCE DOMTAR DE WINDSOR

Roger Filion
Commission scolaire catholique de Sherbrooke

Située à vingt-cinq kilomètres de Sherbrooke, Windsor, dont la population s'établit à environ cinq mille habitants, est une ville mono-industrielle: près de neuf cents personnes travaillent à l'usine de papiers fins Domtar. Fermer l'usine, c'est du même coup précipiter l'effondrement de la ville. Il en a été question au début des années 80.

L'usine actuelle étant dépassée et démodée dans ses équipements et procédés (on en parle déjà en termes de site muséologique), on n'arrive plus à générer les profits malgré la volonté d'une main-d'oeuvre laborieuse et expérimentée. C'est le cul-de-sac inévitable des entreprises traditionelles confrontées au fameux virage technologique et à la féroce concurrence des producteurs sur les marchés. Un choix s'impose: d'un côté, la fermeture de l'usine à plus ou moins brève échéance; de l'autre, la création d'une nouvelle usine (une usine à la fine pointe technologique, performante, productive; du beau dans du neuf; une sorte de changement d'ère industrielle aussi).

Domtar (ayant notamment comme actionnaire la Caisse de dépôts et de placement) choisit la deuxième option: c'est le plan de redressement de l'usine nécessitant un investissement financier de l'ordre de près d'un milliard de dollars et s'étalant sur cinq années: 1985 à 1990. Domtar impose une condition: pendant ces années, l'usine actuelle doit poursuivre ses opérations (et les rentabiliser), tandis que la nouvelle usine démarre en septembre 1987 pour être complétée progressivement jusqu'en 1990. Dans ce contexte de relance et de transition, neuf cents

travailleurs maintiennent les opérations actuelles et se préparent au changement: cinq cents opérateurs, trois cents ouvriers spécialisés et cent quatre-vingt cadres.

Les médias régionaux traitent abondamment du chantier: son envergure, sa complexité, et quelle manne pour les travailleurs de la construction! Pourtant, à l'ombre de ce chantier, se vit une expérience humaine unique en son genre: la formation des personnels. Une sorte de formation préparatoire à l'emploi à grande échelle: un nouveau FPE avec emplois assurés et salaire maximum garanti.

Dans cette situation de changement draconien, la formation devient l'instrument privilégié du passage de l'ancien au moderne. Les responsables de l'usine l'ont compris; ils ont observé et analysé une grande quantité d'expériences semblables au démarrage d'une nouvelle usine dans d'autres régions du pays et à l'étranger. Ils ont conclu ces explorations en retenant une orientation fondamentale: une sorte de prise en charge du milieu par le milieu. Le choix de cette organisation a été de se responsabiliser pleinement. Au besoin, les gestionnaires auront recours à de l'aide extérieure: fournisseurs, agences privées de formation, réseau public d'enseignement. La direction de l'usine a carte blanche. Son budget de formation frise les quinze millions de dollars.

Alors démarre un long processus de préparation: on fait une offre aux travailleurs intéressés de devenir instructeurs; on leur assure l'aide, l'appui, l'encadrement, l'encouragement.

C'est ici que commence à se développer la relation Domtar-Service de l'éducation des adultes à la commission scolaire catholique de Sherbrooke. À l'automne 1985, la Direction déléguée de l'usine invite le Service d'éducation des adultes à participer à son projet. Essentiellement, la demande porte sur le prêt de deux conseillers pédagogiques dont le travail consistera principalement à fournir l'aide technoéducative et andragogique aux instructeurs, aux responsables de formation et aux gestionnaires. La réponse ne se fit pas attendre: le Service d'éducation

des adultes, déjà impliqué de diverses manières dans la formation en industrie (davantage dans les PME), ne veut pas rater si belle occasion de participer au plus important projet industriel de la région. Il se dit convaincu de pouvoir répondre adéquatement au besoin exprimé par la Direction de l'usine; de plus, il considère cette expérience comme une occasion de questionnement et de réflexion en regard du renouvellement de ses propres pratiques institutionnelles.

Un protocole d'entente se signe entre les deux parties; ce protocole prévoit, en plus du prêt de service des professionnels, la mise en place d'un comité aviseur formé de cadres et de conseillers du service. Ce comité émet mensuellement des avis pédagogiques au gestionnaire responsable de la formation. La durée de cette collaboration s'étend de décembre 1985 à décembre 1986, essentiellement le temps jugé nécessaire à la préparation des instructeurs et du matériel d'apprentissage, et au démarrage de la formation.

En quoi cette expérience de formation peut-elle être considérée comme un exemple (j'allais dire modèle) de formation sur mesure? À bien des égards, il me semble.

En premier lieu, cette formation répond à un besoin, pas seulement à une demande; elle n'est pas que souhaitable, elle est nécessaire, suffisamment pour mobiliser autour de cette question les principaux acteurs du plan de redressement de l'usine, c'est-à-dire les travailleurs.

Ensuite, j'avance la notion de "responsabilité" dans l'apprentissage; en formation sur mesure, il m'apparaît que le concept de prise en charge prend sa réelle signification. Ici, l'apprenant assume son cheminement; il délègue parfois sur l'accessoire, jamais sur l'essentiel.

C'est aussi sur l'originalité des contenus de formation que l'expérience Windsor se signale comme un témoignage de formation sur mesure: diversité des nouvelles technologies bousculant le champ actuel des connaissances des travailleurs, mais aussi et surtout (sans aucun doute) changements profonds de mentalité, de culture, de langage, de rôle.

À ces raisons s'ajoutent les conditions de réalisation très spécifiques défiant les normes administratives et pédagogiques des programmes institutionnels publics; de plus, une formation axée sur l'Agir, le Faire dont la résonance ultime s'inscrit dans un projet de réalisation d'une autre nature (ici la formation n'est pas une fin en soi); enfin, c'est une expérience collective enracinée dans une organisation industrielle mais débordant dans le milieu social immédiat.

Il peut être hasardeux de tirer déjà des conclusions sur une expérience aussi jeune et inachevée. Cependant, la formation sur mesure m'apparaît à l'heure actuelle l'approche la plus sûre (une voie obligée) pour exprimer de façon tangible et concrète la relation tant désirée Éducation-Travail.

LE PROGRAMME FME: ÉTAT DES NÉGOCIATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES

Pierre Amyot
Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu

La formation sur mesure en entreprise (FME) désigne les activités de formation professionnelle dispensées par un établissement de formation et adaptées aux besoins d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'un secteur d'activités économiques.

Historique

Dans la perspective de ses programmes de planification de l'emploi, le Gouvernement fédéral met l'accent sur la responsabilité des entreprises. En matière de formation professionnelle, il juge qu'il appartient à l'entreprise d'établir et de gérer son programme de formation; en conséquence, il souhaite leur verser directement les sommes nécessaires à leurs activités de formation. Il prévoit, par ailleurs, que l'entreprise pourra faire appel à un établissement de formation pour réaliser un programme d'activités adapté à ses besoins. D'où la notion d'achat indirects.

Pour financer les entreprises, le Gouvernement fédéral entend utiliser un pourcentage des sommes actuellement consacrées aux achats directs de formation (139 millions $): 10% en 1986-1987, 15% en 1987-1988 et 20% en 1988-1989.

Le Québec s'oppose à cette politique. L'expérience démontre que les établissements de formation québécois répondent déjà aux besoins de formation professionnelle de l'entreprise et qu'il serait aberrant de renier cette expertise. Il propose donc au fédéral l'option FME permettant ainsi de récupérer les coupures prévues aux achats directs en réinvestissant ces argents dans une formation professionnelle sur mesure, initiée par les établissements de formation en réponse aux besoins de formation des entreprises. L'option FME devient donc une modalité originale mise de l'avant par le Québec, pour offrir aux entreprises québécoises une formation professionnelle mieux adaptée à leurs besoins, tout en assurant la participation pleine et entière des établissements de formation et l'utilisation de leur expertise et de leurs ressources.

État des négociations

Actuellement, le fédéral accepte l'option FME et est prêt à y investir 7,5 millions $ dès cette année. Il entend, toutefois, maintenir le financement d'achats indirects à même le 139 millions $ des achats directs. De plus, le fédéral veut verser lui-même l'argent consenti dans FME directement aux commissions de formation professionnelle (CFP).

Le Québec continue à refuser des achats indirects et veut que le budget consacré à la formation sur mesure (FME) soit versé directement au Québec.

Le Québec travaille présentement à un projet de modalités d'application de l'option formation sur mesure. Il est clair que les partenaires impliqués en régions sont la Commission de formation professionnelle, les établissements de formation et les représentants du CEIC et que dans ce contexte, les établissements de formation auront à jouer un rôle essentiel tant au niveau du diagnostic des besoins de formation des entreprises que dans la préparation et la réalisation des activités de formation proprement dites. Le plan annuel de formation sur mesure (FME) devra être approuvé

par le Comité conjoint fédéral-provincial. Considérant que des argents sont déjà disponibles pour l'option PME, les accords devraient être conlus sous peu.

En terminant, il faut mentionner l'importance pour la formation sur mesure de conserver une souplesse permettant de bien l'adapter aux besoins régionaux. Reconnaissons, toutefois, qu'un budget aussi élevé exige un effort de planification et que les modalités d'application devront en tenir compte.

FIN

LE PROGRAMME FMPME: ANALYSE ET PERSPECTIVES D'AVENIR

Madame Hélène Héroux ne pouvant être présente à la session d'étude, c'est monsieur Pierre Amyot qui aborde brièvement ce sujet.

Le programme Formation sur mesure pour la petite et la moyenne entreprise (FMPME) en est à sa troisième année d'expérimentation et a fait récemment l'objet d'une analyse des projets réalisés et des clientèles desservies dans les trois régions cibles, soit Mauricie/Bois-Francs, Québec et Bas St-Laurent/Gaspésie. Cette analyse permet d'évaluer la pertinence de maintenir ce type d'intervention dans les programmes de main-d'oeuvre du Québec. Dans un autre contexte, la perspective de l'option FME, telle que proposée dans le cadre des accords fédéraux-provinciaux, apporte aussi un éclairage nouveau dont il faut tenir compte dans l'évaluation de FMPME.

Monsieur Amyot confirme que l'analyse est présentement complétée et que le document en est à sa rédaction finale. Ce dernier devrait être disponible au cours de l'été 1986.

LA FORMATION SUR MESURE EN ÉDUCATION POPULAIRE

Mado Desforges
Commission scolaire régionale de Chambly

La négociation des besoins, un enjeu important de la formation sur mesure

Intervenante depuis une dizaine d'années en éducation populaire, en animation communautaire et en accueil et référence, j'ai eu l'occasion à plusieurs reprises de vérifier et de fignoler le modèle de formation sur mesure mis en place en 1979 par une équipe de formateurs à la commission scolaire régionale de Chambly.

Je n'ai pas l'intention de développer, ici, ce modèle qui est similaire à toute démarche de formation sur mesure.

Dans un premier temps, je vous décrirai le cheminement d'une demande de formation sur mesure et ensuite je listerai une série d'enjeux qui favorisent le succès d'une telle intervention. Enfin, je vous présenterai le Guide et la façon de vous le procurer.

Cheminement d'une demande

1. Réception de la demande: contact avec une secrétaire.

- Une responsable d'organisme communautaire nous téléphone pour avoir de l'information sur nos services afin d'offrir de la formation pour les membres.

- La secrétaire du secteur d'éducation populaire l'informe sur les différentes façons de procéder pour avoir de la formation et propose une rencontre d'accueil et de référence en groupe.

2. Rencontre de la responsable du groupe: contact avec un conseiller

   - Accueil de ses besoins comme responsable du groupe;

   - accueil des besoins de ses membres tels qu'elle les perçoit;

   - accueil des attentes de l'organisme face à ses membres;

   - proposition d'une rencontre avec les personnes concernées par la formation;

   - préparation de la rencontre avec la responsable et répartition des rôles.

3. Rencontre avec le groupe et contact avec le conseiller et si possible le formateur éventuel

   - Compte rendu au groupe des démarches précédentes;

   - précision des rôles de chacun dans la rencontre et des résultats possibles;

   - accueil des situations que le groupe veut améliorer, modifier, renforcer et des besoins qui en découlent;

   - expression des attentes de l'organisme;

- parallèle entre les besoins du groupe et ceux de l'organisme;

- négociation d'un contexte de formation satisfaisant;

- établissement d'un contrat d'apprentissage.

4. Début de la formation "formelle" (la démarche précédente étant aussi de la formation)

Préalable: si le formateur n'était pas présent à la rencontre du groupe, l'informer de toutes les démarches réalisées et des résultats obtenus.

- Vérification avec le groupe du contrat d'apprentissage déjà établi;

- évaluation au fur et à mesure pour s'assurer que le contrat est toujours valide.

5. Évaluation de la formation

- Évaluation globale de l'intervention avec le groupe;

- rencontre de la responsable, avec l'accord du groupe, pour l'informer des résultats et lui faciliter un suivi avec le groupe;

- évaluation de l'intervention par le formateur et rapport au service d'éducation populaire.

Liste d'enjeux et de comportements qui favorisent le succès d'une intervention de formation sur mesure.

Du côté de la responsable du groupe:

- qu'elle accepte la rencontre avec le groupe des personnes concernées par la formation;

- qu'elle perçoive que les besoins des personnes sont quelquefois différents de ses attentes face à eux comme responsable de groupe et qu'elle soit prête à les accueillir.

Du côté du groupe:

- que le groupe comprenne que l'organisme peut avoir des exigences de formation de ses membres et que celles-ci soient justifiées;

- que les individus se sentent impliquées dans l'élaboration de la formation, qu'ils apprennent à nommer ce qu'ils vivent, ce qu'ils savent sans tout laisser au formateur; bref qu'ils s'approprient leur apprentissage.

Du côté du conseiller et du formateur:

- que le conseiller soit au clair avec la négociation des besoins;

- qu'il ait une distance organisationnelle avec son Service d'éducation des adultes qui facilite la centration sur les besoins du groupe.

Présentation du guide

De plus en plus, en éducation populaire, des groupes naissent et se forment à partir d'expériences communes d'une même situation ou de problèmes et d'intérêts semblables.

Le Service d'éducation des adultes répond à ces groupes par de nombreux efforts d'adaptation et l'utilisation de pratiques éducatives respectueuses des caractéristiques et des besoins des clientèles de ces groupes.

Pour aider les formateurs qui animent ces pratiques éducatives de formation sur mesure, un guide d'intervention a été bâti à partir des expériences et des recherches de ces mêmes formateurs.

Ce guide permet de cerner un peu plus les différents éléments qui définissent la formation sur mesure et, à partir d'un modèle opérationnel, il propose des réflexions et des grilles de travail pour les différentes étapes du processus de formation sur mesure, soit:

- le diagnostic des situations et des besoins de formation par les individus et les groupes qui demandent l'intervention;
- le choix des objectifs et l'élaboration du programme d'apprentissage;
- l'approbation du programme et sa réalisation;
- l'évaluation (périodique et globale) du programme d'apprentissage ainsi que la vérification du transfert des acquis de formation.

Ce guide se veut avant tout un outil pratique et facile d'accès pour tous ceux qui font de la formation sur mesure. Il se veut aussi un modèle que l'on peut remettre en question et réajuster au fur et à mesure des expériences et selon les contextes dans lesquels chacun est impliqué.

Pour faciliter une compréhension visuelle globale, vous trouverez à la page 6, une grille dans laquelle se trouvent toutes les phases et les étapes du modèle opérationnel ainsi que les instruments suggérés dans ce document.

Pour en savoir plus sur ce modèle, je vous propose l'acquisition du Guide que nous avons élaboré en 1979. Tout en étant bien consciente qu'un rafraîchissement de ce document serait possible, je le crois, néanmoins, encore très pertinent pour tous ceux qui interviennent en éducation populaire. J'annexe à mon court texte la présentation du Guide et la Table des matières pour vous donner une idée de son contenu. Et si vous vouliez en parler plus longuement, je me ferai un plaisir de partager mon expérience avec vous.

Coût du Guide: 6$

Commander à: Maison de l'éducation des adultes
a/s Lise Martel
25, Chemin Chambly
Longueuil (Québec)
J4H 3L2

Tel.: (514) 670-3130

Titre exact du document: Formation sur mesure
Guide d'intervention en éducation populaire.

Table des matières du Guide

Présentation du guide

La formation sur mesure (Définition, étapes, postulats)

Modèle opérationnel de formation sur mesure en éducation populaire

Phase 1: DEMANDE DE FORMATION

- Orientation des services éducatifs communautaires en éducation populaire
- Rôle des différentes fonctions impliquées

Phase 2: IDENTIFICATION DES BESOINS DE FORMATION

- Démarche pour l'identification des besoins
- Questionnaire: l'expression des besoins
- Grille: analyse des besoins du groupe

Phase 3: ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- Confrontation des besoins du groupe à la réalité
- Formulation de l'objectif général - fixation du cadre d'apprentissage
- Grille: confrontation des besoins

Phase 4: ÉLABORATION DU PROGRAMME

- Définition des termes utilisés
- Les objectifs intermédiaires
- Liste des verbes d'action
- Grille: formulation des objectifs terminaux et intermédiaires
- Programme de formation
- Grille: programme de formation

Phase 5: APPROBATION DU PROGRAMME

Phase 6: RÉALISATION DU PROGRAMME

Phase 7: ÉVALUATION ET TRANSFERT DES ACQUIS

- Évaluation en formation sur mesure
- Types d'évaluation
- Évaluation-minute: "Ce que je ressens"
  "Ce que je perçois"
  "Ce que je sais"
- Explication de l'échelle graduée pour l'évaluation globale
- Questionnaire: évaluation globale
- Compilation de l'évaluation globale

Annexe I: "J'ignore ce que je vais apprendre"

Annexe II: "Négociation des besoins: nécessité ou impasse?"

UN PROJET D'INTÉGRATION DE JEUNES HAÏTIENS*

Luc Rainville
Commission des écoles catholiques de Montréal

Depuis quelques années, des études menées conjointement par le Bureau de la communauté chrétienne des Haïtiens de Montréal et le ministère de l'Éducation du Québec ont mis en évidence la situation problématique de certains jeunes Haïtiens qui n'ont pas ou ne trouvent pas les moyens éducatifs nécessaires pour s'intégrer harmonieusement dans le milieu qui les accueille.

C'est à la demande du Bureau et du Ministère et après avoir évalué la situation que le Service des études, le Service de l'éducation des adultes et le Bureau de l'accueil de la Commission des écoles catholiques de Montréal (CECM) ont conjointement mis sur pied le projet haïtien qui se vit pour une deuxième année consécutive au Centre de ressources en éducation populaire (CREP) du Service de l'éducation des adultes, sous la direction de monsieur Jean-Claude Drouin.

Les objectifs du projet

Le projet vise, de façon globale, l'intégration des jeunes Haïtiens à la société québécoise. Plus spécifiquement, il cherche à revaloriser la culture haïtienne dans le but de renforcer la personnalité et l'esprit d'appartenance de chacun; de développer ou d'augmenter, selon le cas, la capacité de communiquer en français; de développer un fonctionnement autonome; d'offrir une formation de base adéquate, de même que la possibilité de poursuivre des études jusqu'en 3e secondaire.

---

* M. Jean-Claude Drouin et Mme Suzy Boisrond ont personnellement présenté le projet, lors de la Session d'étude des 12-13 juin 1986.

La clientèle

Le projet haïtien s'adresse à quarante-six jeunes filles et garçons arrivés au Québec depuis moins de deux ans et accueillis par le Centre de ressources en éducation populaire. Ils ont entre dix-sept et vingt-deux ans et, compte tenu des critères québécois, ils ont une formation scolaire incomplète. Certains sont analphabètes fonctionnels et présentent de sérieuses difficultés d'apprentissage. Ils parlent le créole et, pour plusieurs, la connaissance du français est très faible.

Sur le plan culturel, ces jeunes vivent une situation difficile. L'adaptation à leur nouvel environnement est brutale et influence leur comportement social et psychologique. Certains vont jusqu'à nier leurs origines de telle sorte qu'ils n'ont plus aucune appartenance. Dépendant totalement de leur famille qui les considère comme des enfants tant qu'ils ne sont pas en mesure d'assumer leurs responsabilités économiques (en particulier les filles), ils vivent des conflits avec leurs parents, conflits passifs parce qu'ils vivent sous la menace constante d'une rupture avec la famille.

Comment arriver à créer les déblocages nécessaires pour permettre à ces jeunes une intégration harmonieuse au Québec? Comment parvenir à réaliser les objectifs de base tant sur le plan des apprentissages que sur celui du développement personnel, social, culturel et économique? C'est le défi que s'est donné le Centre de ressources en éducation populaire, plus particulièrement Suzie Boisrond et ses collègues, Yannick Rouzier, Alain Présent, Jean LaSalle, enseignantes et enseignants, avec la collaboration de Ghislaine Godbout, conseillère pédagogique aux communautés culturelles à la région Est, et de Jean-Claude Drouin, directeur du centre.

Les moyens utilisés

"Il nous faut travailler sur plusieurs plans à la fois" déclarent Yannick Rouzier et Suzie Boisrond. Au départ, ce qui constitue notre toile de fond, c'est une relation authentique et personnelle avec chaque jeune.

Il nous faut d'abord "libérer la parole" compte tenu du fait que l'éducation haïtienne très hiérarchisée est un élément qui freine l'épanouissement de nos élèves. En accordant sa place au créole, les élèves démystifient progressivement le français. Ils deviennent peu à peu capables de s'exprimer en situation de "face à face" avec l'adulte, de parler de leurs problèmes d'identité, de leur aliénation culturelle, des rapports avec leurs parents, de leurs attentes, de leur sexualité, des rapports hommes/femmes. Cette attitude, empreinte de transparence, favorise un climat de tolérance et de confiance qui permet un déblocage sur le plan du comportement et, par le fait même, sur celui des apprentissages".

Le Bureau de la communauté chrétienne des Haïtiens participe à l'organisation de diverses activités d'intégration et à l'encadrement des jeunes, en particulier lors des journées de congé.

L'enseignement est organisé et structuré simultanément à cette démarche personnelle et à partir des mêmes préoccupations. À l'aide de tests appropriés en français et en mathématiques, les élèves sont classés en trois groupes: primaire (3e à 5e année), primaire-secondaire (6e année, 1re secondaire) et secondaire (2e et 3e année).

Le matériel didactique est très diversifié et provient de plusieurs sources: modules du Service de l'éducation des adultes, matériel du primaire et du secondaire réguliers, matériel d'orthopédagogie et plusieurs outils pédagogiques du Service des études, dont certains ont été réalisés par Adrien Bance, pédagogue haïtien.

L'amorce pédagogique se fait en langue créole dans le but d'impliquer les élèves dès le départ. Celle-ci sera d'ailleurs la langue de soutien tout au long de la démarche. Les mises en situation partent toujours du vécu culturel haïtien et du vécu en milieu québécois.

Le matériel à contenu québécois est introduit progressivement, le temps de s'assurer de la capacité de transfert de l'élève, surtout du débutant. Les grilles d'évaluation sont graduellement utilisées. Les élèves sont éventuellement soumis aux critères de certification du Service de l'éducation des adultes.

Compte tenu de la grande diversité de la clientèle et de ses caractéristiques particulières, les approches pédagogiques sont très variées: approche collective, travail en sous-groupes, enseignement individualisé, récupération, sans oublier le dosage dont il faut tenir compte pour éviter d'ajouter aux nombreux blocages rencontrés. Le respect du rythme d'apprentissage de chacun est fondamental.

Une évaluation provisoire

C'est en accordant une importance toute particulière à leurs valeurs culturelles et en allant puiser dans leur patrimoine que les enseignantes et les enseignants du projet haïtien réussissent à créer l'ouverture nécessaire qui permet aux jeunes, d'abord de se reconnaître et de s'accepter, ensuite de faire les apprentissages académiques nécessaires et, enfin, de s'intégrer progressivement à leur nouvelle société d'accueil.

Cependant, il reste plusieurs défis à relever pour obtenir de meilleurs résultats. Soulignons, entre autres, les relations parents-jeunes. La relation famille-école n'est pas assurée et produit parfois un écart considérable entre parents et enfants. Sur le plan économique, ces jeunes font face au même problème que les jeunes Québécois, le chômage. Comment développer l'autonomie... dans la dépendance? Sur le plan académique, le matériel didactique est encore déficient et les grilles d'évaluation doivent être adaptées sinon créées.

"Malgré ces difficultés" déclare Ghislaine Godbout, "le projet haïtien du Centre de ressources en éducation populaire est sur la bonne voie. Il réussit à éveiller les jeunes, à leur donner le goût d'apprendre, à leur faire prendre des initiatives et à les faire se débrouiller dans notre société. Toute l'équipe est consciente que ce n'est qu'un départ, une amorce et qu'il faudrait faire encore plus pour parvenir à une intégration parfaite de ces jeunes à la société montréalaise".

Les difficultés rencontrées ne remettent pas en cause l'existence du projet et l'évaluation en cours, par le Service de l'éducation des adultes, devrait apporter la solution à plusieurs d'entre elles.

OPÉRATION-ACCROCHAGE 1984-1985-1986
"L'école adaptée à votre goût"

Langis Girard
CS Chapais-Chibougamau - Service de l'éducation des adultes

PRÉSENTATION

Dans cet exposé, je vais essayer de vous faire part, en termes de contenu mais aussi en termes de "feeling", du projet d'association qui se vit entre les jeunes adultes (raccrocheurs) de notre région et le Service de l'éducation des adultes.

La formule ou le projet mis sur pied par cette association en est un d'immersion sociale, professionnelle et économique.

Autant que possible la formation sur mesure, dont il est, ici, question, "c'est l'école adaptée à leur goût".

L'implication des jeunes adultes est constante dans leur démarche d'apprentissage. Il est important cependant de noter que, compte tenu de la clientèle et de la difficulté qu'elle éprouve à connaître et verbaliser ses besoins et ses objectifs, le déroulement de la formation sur mesure suppose une flexibilité dans le processus.

"La formation sur mesure est une pratique codifiée tout en étant souple, rigoureuse sans être rigide, et qui s'inscrit dans une perspective d'éducation des adultes axée sur une participation des principaux intéressés au processus de formation basé sur des besoins réels identifiés et analysés et sur une situation concrète à transformer. Ce sont là des éléments fondamentaux de la définition de la formation sur mesure".

* * *

1. LA DÉMARCHE

Elle repose sur quelques principes:

- humanistes;
- psychanalytiques;
- behavioristes.

1.1. Principes humanistes

Pour être heureux, il faut:

a) satisfaire nos besoins physiques et psychologiques;

b) développer une relation de qualité c'est-à-dire significative entre les jeunes adultes (raccrocheurs) et les intervenants;

c) développer une relation aidante de type empathique avec acceptation inconditionnelle du jeune adulte;

d) respecter le choix du jeune adulte... même s'il décide de ne pas changer... de ne pas "embarquer";

e) reconnaître que les jeunes adultes ont des forces positives, des qualités et des éléments dynamiques.

1.2 Principes psychanalytiques

a) Le milieu physique où l'on vit est une extension de notre corps.

b) Principe du plaisir: choisir des activités qui rapportent des dividendes immédiats.

c) Connaître le passé du jeune adulte pour pouvoir comprendre... son présent.

1.3 Principe behavioriste

Dans une modification de comportement, ce qui compte également, c'est l'application du principe du renforcement positif (tangible - affectif) jusqu'à ce que le comportement devienne "insight" (attitudes).

2. LES OBJECTIFS

2.1 Objectifs généraux

a) Favoriser le développement de l'autonomie chez l'individu et son insertion sociale, professionnelle et économique.

b) Créer un environnement favorable à l'apprentissage et à la prise en charge de l'individu par lui-même.

2.2 Objectifs spécifiques

a) Favoriser l'intégration de la personnalité. À la fin de son séjour, le jeune adulte sera capable d'être à l'écoute de ses besoins et de ceux des autres, afin de prendre les responsabilités qui s'y rapportent (Être bien dans sa peau).

b) Favoriser la modification du comportement. À la fin de son séjour, le jeune adulte sera apte à composer avec la collectivité (Changer son image).

c) Favoriser l'implication du jeune adulte dans son milieu de vie. À la fin de son séjour, le jeune adulte sera capable de prendre des décisions et de s'impliquer au sein de son milieu de travail et de son milieu social.

d) Favoriser une vision à long terme. À la fin de son séjour, le jeune adulte aura pris conscience que la formation sur mesure demeure un outil important à court et à long terme et sera en mesure de la mettre à profit.

NOTE: Les objectifs spécifiques sont intégrables, et ce, dans l'ordre d'énumération: "Affirmer cela, c'est supposer que les quatre objectifs sont complémentaires et qu'ils tiennent compte à la fois de la clientèle et de la mission scolaire du milieu".*

---

* Bonneau, Gilles A., Ph. D. UQAC, Le milieu d'intervention "école St-Joachim". Éléments d'analyse et suggestions de changement, p. 12.

3. LA CLIENTÈLE

3.1 Inscriptions

a) 1984-1985: Chapais 25 - 4 filles
21 garçons
(5 n'ont pas fait la démarche)

b) 1985-1986: Chapais 26 - 8 filles
18 garçons
(5 n'ont pas fait la démarche)

Chibougamau 27 - 3 filles
24 garçons
(6 n'ont pas fait la démarche)

c) Depuis 1981: 200 jeunes ont fait la démarche.

3.2 Age

Entre 16 ans et 28 ans.

3.3 Situation

Prestataires d'assurance-chômage, bénéficiaires d'aide sociale - sans prestations (16-17 ans).

3.4 **Recrutement**

École secondaire polyvalente; centre des services sociaux (CSS); effet de contamination: un participant amène un "chum"; la rue.

NOTE: Un ratio d'un formateur pour douze jeunes semble adéquat, considérant l'investissement de temps individuel et en groupe.

3.5 **Traits de personnalité**

a) * Le jeune caractériel: la personnalité s'organise de manière relativement stable sur un mode offensif avec recherche de satisfactions immédiates, manipulation de l'environnement.

Autrui est accepté et aimé dans la mesure où il ne remet pas en cause le narcissisme.

Le jeune "fonctionne" tant au niveau relationnel que cognitif dans le sens de la recherche d'une satisfaction présente. (Résumé)

b) * Le jeune délinquant: il y a tentative de nier autrui. L'univers est vécu comme persécuteur. Il y a des manifestations de discordances, grande lucidité dans certains secteurs, aveuglement dans d'autres, moi faible par certains côtés, moi fort par d'autres côtés. (Résumé)

---

* Expérience de scolarité avec un groupe d'adolescents, Thérèse Costopoulous, Rock St-Julien, Hôpital Ste-Justine.

c) Pour les jeunes qui n'ont pas de problème de santé mentale, mais qui se retrouvent avec des difficultés d'orientation, cela peut être dû:

- à l'effet incubateur du milieu; il y a toujours quelqu'un pour répondre à tes besoins physiques, mais il t'empêche d'avancer;

- aux changements économiques; beaucoup de jeunes voient la réalité comme leurs aînés, ex.: les mines et les scieries qui peuvent récupérer tout le monde;

- à des troubles graves d'apprentissage qui se retrouvent chez les jeunes qui font une lecture de leur carrière scolaire comme non valorisante parce qu'ils ont été placés dans des situations d'échecs constamment.

N.B. La description que l'on fait de la clientèle est souvent non différentielle, c'est-à-dire qu'elle soustrait les différences individuelles... et ne pas en tenir compte signifierait une non-reconnaissance des besoins particuliers.*

4. L'ESPACE-TEMPS

4.1 L'espace

a) Les milieux ouverts - Chapais
- Chibougamau

(implication des jeunes dans leur milieu de vie).

---

* Bonneau, Gilles A., Ph. D. UQAC, Le milieu d'intervention "école St-Joachim", Eléments d'analyse et suggestions de changement, p. 22.

b) Le Café "in": local à Chapais
Le Cent-sous: local à Chibougamau
(environnement qui leur ressemble, créé par les jeunes, géré par eux, ce qui leur permet de sortir de leur isolement c'est-à-dire de se regrouper et d'agir sur leurs situations).

c) Les locaux de classe (au Café "in" et Cent-sous) où l'on reçoit des contenus de formation, de l'information, où l'on planifie l'action et le retour à travers la réflexion.

d) Bureau (Café "in" et Cent-sous)
Atelier de musique (Café "in")
Atelier de menuiserie (polyvalente la Porte du Nord)
Aréna
Salle communautaire
Lac Opémiska (pêche sur glace et ski de fond)

e) Plein-air
Gymnase: les polyvalentes La Porte du Nord et Le Filon
Piscine
Aréna

4.2 Le temps

a) 12.5h/semaine: formation en groupe (5 x 2, 5h idéal)

b) 30 min/2 semaines: rencontres individuelles

c) 8h/semaine: formation-action (de groupe et individuelle)

- répartie sur toute la semaine (animation des activités de services et de loisirs).

5. ACTIVITÉS DE FORMATION

5.1 Formation "contenu"

Objectifs

- Permettre aux jeunes de réfléchir sur ses aspirations, attitudes, croyances, sentiments, loisirs, obligations, soucis, préférences, capacités et les valeurs sous-tendues.

- Formuler et réaliser une démarche de groupe.

Cours:

- Connaissance de soi

- Développement personnel

. Relations humaines

Cours crédités dans le cadre de l'ouverture du réseau pour l'obtention d'un DES. Le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu est réticent à reconnaître la pertinence de cette formation dans le cadre du programme Rattrapage scolaire.

5.2 Formation-action

Cours crédités par le biais de l'ouverture du réseau. Le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu est réticent à reconnaître la pertinence de cette formation dans le cadre du programme "Rattrapage scolaire".

- Projet "Implication" à Chapais.

- Projet "Regroupement des jeunes en action" à Chibougamau.

  - Concevoir un projet individuel et collectif

  - Le bâtir et le présenter.

  - Le réaliser et l'administrer en effectuant les différentes activités de travail pour chacun des dossiers.

6. LE PERSONNEL

1) Formateur dans Opération-Accrochage: 37h/semaine.

2) Table de concertation (ISPJ).

   - 1 représentant du CSLC (animateur);
   - 1 représentant du CSS (éducateur);
   - 1 représentant du SEA (formateur); Opération-accrochage et jeunes volontaires (JV);
   - 1 représentant du secondaire (ré-éducateur);
   - 1 représentant de la Maison des jeunes (animateur)

3) Comité local des jeunes volontaires

   - 1 représentant du SEA (formateur); Opération-accrochage et Jeunes volontaires
   - 1 représentant du CLSC
   - 1 représentant des jeunes.

4) Conseiller pédagogique et conseiller en orientation

- Support occasionnel d'un conseiller pédagogique du SEA
- 1 conseiller en orientation (à venir)

Une demande de plus en plus grande nous parvient des jeunes adultes pour faire les apprentissages des matières obligatoires académiques que la formule du projet permet d'intégrer.

5) Une sexologue: 12h/année par groupe.

6) Un formateur en menuiserie: 60h/année.

7. L'ÉVALUATION

1) Autoévaluation

L'autoévaluation consiste à décrire l'implication de l'étudiant pendant la durée du cours. Elle lui permet de se situer sur un continuum, de sélectionner un projet personnel dans le cadre du cours, d'identifier les moyens utilisés, de noter ses apprentissages et les transformations effectuées, de repérer la provenance de ses apprentissages et, enfin, de réviser sa position sur le continuum (du contenu à l'action: le parallèle).

2) Opération-accrochage: évaluation pour l'émission des crédits.

3) Formation personnelle et sociale pour vérifier, lors des rencontres individuelles, s'il y a eu acquisition d'habiletés de base.

4) Visites de projets au Saguenay pour comparer leur "engagement".

8. LE FINANCEMENT

1) Ouverture du réseau

Le salaire du formateur pour l'Opération-accrochage.

Ce programme participe au financement des activités.

Pour les jeunes adultes éligibles au programme "Rattrapage scolaire", une allocation de 180$/mois leur est versée.

2) Programmes Jeunes volontaires

Le salaire de l'agent de formation.

Une allocation de 180$/mois versée aux participants, âgés entre 16-25 ans, avec ou sans allocation de l'aide sociale ou avec des prestations d'assurance chômage (renforcement).

Le programme subventionne presque en totalité les activités par le biais du 100$/mois versé aux participants pour financer leurs activités.

3) Année internationale de la jeunesse.

4) Organismes volontaires d'éducation populaire: 1 000$/année environ.

Conclusion

Au début de chaque année, nous faisons un retour sur l'année précédente pour connaître le "nouveau point de départ" de chacun des étudiants adultes avec qui nous avons vécu une démarche.

Voici les données de 1984-1985:

Inscription	20
Sur le marché du travail	11
En formation professionnelle	3
Opération-accrochage 1985-1986	2
Autres	4

1 travail occasionnel
1 voyage
1 ménagère
1 sans activité

Nous croyons que les résultats sont satisfaisants et le jeune adulte qui investit dans une telle démarche peut à tout le moins:

- se "remettre en marche";
- continuer à prendre des défis et sortir de son isolement;
- réapprendre à croire en soi, dans les autres et dans la vie.

Une école adaptée au goût des jeunes adultes, n'est-ce pas une autre façon de parler de la formation sur mesure? Une école adaptée favorise l'implication des principaux intéressés; elle est attentive à leurs besoins; elle aide les jeunes adultes à maîtriser leur situation. Une école adaptée, c'est vraiment de la formation sur mesure.

LES CONGÉS-ÉDUCATION PAYÉS EN ITALIE ET LA FORMATION SUR MESURE

Monique Ouellette
Consultante en éducation des adultes

Le document sur le congé-éducation tire son origine d'un intérêt personnel pour le lien à établir entre l'éducation et le travail et de lectures faites sur le congé-éducation en Italie depuis 1981.

Donc, ce n'est pas une étude-terrain..., mais si le ministère de l'Éducation veut m'y envoyer, je suis tout à fait intéressée!

Quel intérêt particulier présentent les congés-éducation en Italie? C'est une expérience spéciale à plus d'un titre: 1) elle est passée du congé-éducation payé à une éducation des adultes beaucoup plus large; 2) elle possède plusieurs des caractéristiques de la formation sur mesure.

1. Origine

En 1973, les syndicats de la métallurgie, au cours de négociations sectorielles, obtiennent: 150 heures de congé-éducation payées sur une période de trois ans pour un maximum de 2% des travailleurs en congé en même temps.

Les syndicats sont amenés à se pencher sur la question d'éducation à cause du faible taux de scolarité des travailleurs et travailleuses: 76% n'avaient pas terminé leur secondaire inférieur ou 8e année.

Dans le document*, je décris les problèmes posés par cette situation qui a amené les syndicats à mettre une priorité sur le rattrapage scolaire.

D'autres syndicats ont suivi et ont conquis ce "droit à l'étude" que sont les congés-éducation payés, dans les conventions collectives. Il n'y a pas de loi pour le moment, mais elle est revendiquée par le monde de l'éducation des adultes en Italie.

Syndicats et organismes du milieu demandent aussi des cours monographiques dans les universités et des cours non crédités donnés à l'université, en usine, dans les quartiers.

2. Formation sur mesure

Comme pour la formation sur mesure, il s'agit d'une réaction à l'éducation des adultes traditionnelle où les inscriptions étaient en chute libre, à cause des programmes "standard" et du manque de temps des travailleurs et travailleuses.

En 1976, l'école des 150 heures est ouverte à toutes les catégories sociales: on institue des quotas pour encourager le recrutement des ménagères, des jeunes, des sans-emploi, etc. Donc, la formule n'est plus limitée aux seuls travailleurs et travailleuses, mais elle est ouverte à tous, sans exception. Elle commence à être plus éducation permanente que congé-éducation payé.

---

* Ouellette, Monique, Du congé-éducation payé à l'éducation des adultes. Les 150 heures en Italie, Québec, ministère de l'Éducation, 1986.

L'expérience se vit aussi en termes de participation, comme la formation sur mesure. Les programmes sont élaborés par des comités où siègent les représentants des travailleurs et ils font l'objet d'ententes État-syndicats.

L'enseignement se fait à partir du vécu des étudiants et les formateurs ont un rôle d'animation. Les étudiants déterminent le contenu, à partir de problèmes communs qu'ils vivent sur le terrain, dans leur travail, leur vie quotidienne.

Exemple:
- maths et enveloppe de paye: calcul du salaire, des déductions, etc.;
- maths et coût du logement;
- observation scientifique (biologie) et maladies professionnelles, pollution;
- géographie et effets du tremblement de terre à Naples.

Autant que possible, les cours regroupent des étudiants d'un même milieu, usine ou quartier, pour centrer l'apprentissage sur des situations communes, des problèmes communs. La démarche d'apprentissage est donc collective.

On se sert de pédagogies actives: enquêtes-terrain, recherches de groupes, analyse collective de coupures de journaux, discussions, etc.

Tout cela, ce sont des éléments de la formation sur mesure!

3. Développement

Des recherches originales des "corsisti" (participants aux cours) ont été publiées dans des périodiques; certains "corsisti" continuent de se rencontrer après la fin des cours pour finir la recherche commencée ensemble. Certains ont formé des coopératives de formation pour continuer la démarche.

Le ministère de l'Instruction publique reconnaît les "150 heures" comme l'initiative la plus intéressante et la plus originale du pays dans le secteur de l'éducation, même s'il est gêné par les coûts, vu l'ampleur du mouvement: 14 000 "corsisti" en 1973-1974 et plus ou moins 100 000 par an maintenant. En dix à douze ans plus d'un million d'adultes ont obtenu un diplôme (population italienne: 55 millions) et le Ministère a commencé à refuser des cours, même si le nombre d'inscriptions requis était atteint.

Le patronat italien, réticent au début, est maintenant silencieux. Il profite du niveau d'instruction plus élevé des travailleurs et ses coûts sont minimes, car le quota maximum de 2% n'est jamais atteint; le nombre des absences simultanées se situe plutôt autour de 0,02%.

L'expérience a entraîné la nécessité de former des formateurs et des formatrices qui se sont rendus compte que le travail avec les adultes et la pédagogie nouvelle demandent une nouvelle formation qui se donne au rythme de 20h minimum/mois pour le perfectionnement et une session annuelle.

Elle a exigé aussi un lien continu avec le milieu, c'est-à-dire un coordonnateur à plein temps, et un tiers du temps des formateurs (39h/semaine) qui se passe en rencontres avec le milieu du travail et du quartier, ou en d'autres formules pour se tenir au courant des changements dans l'industrie qui affectent les étudiants.

4. Un bilan

L'expérience a évolué depuis 1973: les 150 heures de congé-éducation sont devenues 350 heures, c'est-à-dire le temps nécessaire pour finir la scolarité. Toutes ces heures ne sont pas payées et tous les travailleurs des cours ne sont pas en congé; plusieurs les prennent sur leur propre temps.

Le taux de satisfaction des "corsisti" est remarquablement élevé. Une enquête auprès de 1 400 d'entre eux, dans la région de Florence, démontre que:

- plus de 86% disent qu'ils conseilleront à d'autres de s'inscrire malgré les difficultés: temps, manque à gagner de la partie non payée des congés, etc.;

- plus de 93% disent vouloir intervenir pour que ceux et celles qui sont dans la situation dans laquelle eux-mêmes se trouvaient puissent avoir accès à l'école des 150 heures.

Une étude du Centre de recherche et d'innovation en éducation de l'OCDE a constaté une amélioration de l'expression et de la compréhension du travail chez les nouveaux diplômés.

5. Une difficulté majeure

L'impossibilité de poursuivre les études au-delà de la 8e année, alors que beaucoup d'étudiants expriment le désir de continuer, constitue une difficulté majeure. Les syndicats ont proposé une suite de deux ans "pour que les travailleurs puissent devenir des travailleurs spécialisés", mais l'État refuse.

Selon un professeur italien en éducation des adultes: "en termes andragogiques, les travailleurs, à travers leurs associations syndicales, tendent à exprimer et à faire valoir leurs besoins de formation, à organiser et à gérer leurs études, à évaluer et à utiliser les résultats de leur travail éducatif".*

---

* De Santis, F.M., "Sindacato e educazione degli adulti" in Educazione Degli Adulti, IV, 2/3, marzo-guigno 1984, p. 20.

Cette déclaration ressemble singulièrement à la formation sur mesure: les objectifs, la cohérence sont là, même si ce n'est pas le même processus opérationnel.

Conclusion

Pour le Québec cette expérience offre des pistes très intéressantes:

a) par exemple: pour les femmes, les ménagères:

- celles qui n'ont pas accès au recyclage technologique parce qu'elles n'ont pas les cours de maths ou de physique prérequis;

- pour les travailleuses immigrantes: cours de langue demandés par le Collectif des femmes immigrantes:

b) par exemple: le lien entre l'éducation et le travail en Italie et la formation qualifiante au Québec;

c) ou encore, le lien structurel: syndicats et ministère pour les programmes;

d) enfin, la remise en question de l'éducation des jeunes; on citait l'exemple des jeunes qui veulent décrocher dans l'espoir de revenir à une nouvelle école via les programmes d'insertion sociale et professionnelle des jeunes; le phénomène se produit aussi en Italie pour "les 150 heures ou les 350 heures".

En un mot, les 150 heures sont une des rares expériences de rattrapage scolaire intelligent et de congé-éducation payé qui atteigne en priorité les sous-scolarisés, ce qui n'est pas le cas ailleurs. D'où l'importance de l'étudier plus à fond et de s'en inspirer.

ANNEXE 1

PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES
À LA SESSION

PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES À LA SESSION D'ÉTUDE DES 12 et 13 JUIN 1986

NOM ET PRÉNOM	FONCTION ET ORGANISME
ARCAND, André	DEA, CSR de la Mauricie
ARSENEAULT, Christian	Vice-prés. ass. d'étudiants, Educ. permanente, Université de Montréal
ASSAL, Georges	Coordonnateur en FPA, CECM
BEAUCHAMP, René	Cons. péd., CS Mille-Iles
BEAUDET, André	Coordonnateur programmes, DGEA, MEQ
BEAULIEU, Bona	Cons. péd., CS Charlesbourg
BÉLANGER, Anne	Fac. éduc. perm., Université de Montréal
BÉLANGER, Marcel	Professionnel, Sanction des études, MEQ
BELLAVANCE, Guy	Fac. éduc. perm., Université de Montréal
BERGERON, Thérèse	Agent de recherche, DEP, MEQ
BISSONNETTE, Ronald	Cons. péd., CS Kativik
BOISROND, Suzy	Professeur, CREP, CECM
BOUCHARD, Marie	Présidente, AFAQ
BRIÈRE, Gaston	Répondant-adj., (éduc. adultes), Dir. rég. Québec, MEQ
CAMPEAU, Daniel	Professionnel, DGEC, MESS
CHARBONNEAU, Jacques	Coord., CS des Laurentides
CLEMENT, Madeleine	Resp. horticulture, CS des Laurentides
CROTEAU, Michel	DEA, CS Carignan
DASTOUS, Raymond	Dir. Centre Pont-Viau, CSR Chomedey-de-Laval
DAVREUX, Jean	Cons. péd., CS Ste-Croix
DAY, Jean	DEA, CSR Baie-des-Chaleurs

NOM ET PRÉNOM	FONCTION ET ORGANISME
DE BRAY, Jacques	Cons. péd., CEGEP Edouard-Montpetit
DESCHENES, Albert	DEA, CS Manicouagan
DESFORGES, Madeleine	Cons. éduc. adultes, CSR Chambly
DESLAURIERS, Pierre	Cons. péd., CEC de Verdun
DIDIER, René	Cons. péd., CECM
DROUIN, Jean-Claude	Dir. de centre, CECM
DUBUC, Roger	Coord., CS Jérôme-le-Royer
DUFOURD, Bernard	Cons. orientation des adultes, CS Les Écores
EMOND, Jacques	Coord. évaluation, DGEA, MEQ
ETHIER, Jean-Robert	DEA, CSR Lignery
FORTIN, Normand	Coord., CS Davignon
FILION, Roger	Cons. péd., CSR Estrie
FRANCOEUR, Herman	Coord., CSR Bas-St-Laurent
GAGNON, Jacques	DEA, CSR du Golfe
GAGNON, Richard	Consultant, MEQ
GAUVIN, José	Cons. péd., CS Les Écores
GAUVIN, Réal	Cons. en formation professionnelle, MMSR
GENDRON, Colette	Cons. péd., CECM
GIRARD, Langis	Formateur, CS Chapais-Chibougamau
GRANT, Paulina	Consultante, CS Eastern Townships
GUY, Jean-Marie	Cons. péd., CS Charlesbourg
HENRIPIN, Marthe	Professionnelle, DEP, MEQ
HOULE-DESJARDINS, Yvette	Animatrice culturelle, CS Les Écores
HUDON, Aurèle	Dir. gestion des affaires scolaires, Féd. CS Catholiques

NOM ET PRÉNOM	FONCTION ET ORGANISME
JOYAL, Marie	Cons. formation prof., Beauport
LAVICTOIRE, Claude	Dir. centre, CSR Outaouais
LECOMPTE, Jean-Claude	DÉA, CS de Valleyfield
LEFRANÇOIS, Harry	Coord., CS Le Gardeur
LEROUX, Claude	DEA, CS Rouyn-Noranda
MARCHAND, Jean	Coord., CSR Yamaska
MARCOTTE, Gaston	Cons. péd., CSR St-François
MARTIN, Robert	Prés. ass. d'étudiants, Fac. éduc. perm., Université de Montréal
MEUNIER, Roger	Dir. centre, CS des Laurentides
MILLER, Ian	Cons. péd., CSR Châteauguay-Valley
NOEL, Fernand	Dir. centre, CSR La Vérendrye
OUELLET, Marcel	Cons. péd., CSR Harricana
OUELLETTE, Monique	Consultante en éduc. adultes, Montréal
OLCZYK, Jean	Dir. centre, CS St-Jérôme (CFTR)
PAGÉ, Maurice	Resp. de FP, Dir. rég. Trois-Rivières, MEQ
PELLETIER, Hélène	Cons. péd., CECM
PITRE, Denis	Cons. péd., CSR Carignan
POISSANT, Jacquie	Professionnelle, DGEA, MEQ
PROULX, Charles	Dir. centre, CECQ
PROULX, Jean	Dir., Direction de l'éducation permanente, MEQ
PROULX, Marcel	Cons. péd., CSR Provencher
REBUFFOT, Jacques	Dir. de programme, Université McGill, Mtl
RICHARD, Roger	DEA, CS Victoriaville

NOM ET PRÉNOM	FONCTION ET ORGANISME
RIVEST, Céline	Cons. en main-d'oeuvre, CFP Joliette
ROBIN, Ginette	Cons. péd., Montréal
ROQUET, Ghislaine	Professionnelle, DEP, MEQ
SALOIS, Claire	Agent de bureau, CS Chomedey-Laval
SAUVÉ, Marc-André	Cons. péd., CS Valleyfield
SIMARD, André	Cons. péd., CS Châteauguay-les-Moissons
TARDIF, Diane	Cons. en main-d'oeuvre, CFP Mauricie/ Bois-Francs
THERRIEN, Gyslaine	Cons. péd., CSR Blainville-Deux-Montagnes
TOUPIN, Louis	Agent de recherche, CSR Blainville-Deux-Montagnes
TREMBLAY, Claude	Coord., CSR Vaudreuil-Soulanges
TREMBLAY, Jean-Pierre	Formation sur mesure, CFP Montréal
TRÉPANIER, Roland	Dir. centre, CS Rouyn-Noranda
VÉZINA, Marcel	Coord., CSR Vieilles-Forges
VOYNAUD, Jacques	Cons. péd., CS Kativik
WIDMER, Charles	Resp. de programme, Université de Montréal

ANNEXE 2

PERSONNES-RESSOURCES

Ont accepté de présenter des exposés théoriques ou des expériences de formation sur mesure:

MONSIEUR ROGER RICHARD

Directeur du Service de l'éducation des adultes à la commission scolaire régionale des Bois-Francs. Il présente le projet FMPME, projet de concertation régionale mis en chantier il y a sept ans et qui rejoint plus de cent petites et moyennes entreprises de la région.

MONSIEUR ROGER FILION

Conseiller pédagogique en formation professionnelle à la commission scolaire régionale de l'Estrie. Il est prêté à la compagnie DOMTAR pour s'occuper du volet pédagogique du projet de recyclage des employés.

MADAME MADELEINE DESFORGES

Conseillère en éducation populaire et animation communautaire au Service d'éducation des adultes, CSR de Chambly.

Elle traitera de la "négociation des besoins: clé de la formation sur mesure".

Elle a supervisé l'élaboration d'un guide d'intervention en formation sur mesure, pour l'éducation populaire.

MONSIEUR JEAN-CLAUDE DROUIN

Directeur du Centre de ressources en éducation populaire à la Commission des écoles catholiques de Montréal.

Il présentera l'historique du Projet haïtien, développé au Centre de ressources en éducation populaire, comme projet de formation sur mesure en formation générale.

MADAME SUZIE BOISROND

Professeur au Centre de ressources en éducation populaire dans le cadre du Projet haïtien.

Elle présentera les éléments pédagogiques essentiels de ce projet.

MONSIEUR PIERRE AMYOT

Directeur du développement des programmes à la Direction générale de la formation professionnelle, ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu.

Il parlera de l'état des négociations fédérale-provinciales dans le dossier FME et des perspectives d'avenir du projet FMPME.

MONSIEUR JEAN PROULX

Monsieur Proulx est directeur à la Direction de l'éducation permanente, ministère de l'Éducation. Il a largement contribué à la réflexion qui a abouti à l'Énoncé d'orientation et Plan d'action en éducation des adultes: Un projet d'éducation permanente; avec la collaboration de professionnels de son service, M. Proulx a rédigé un document de base sur l'éducation permanente qui a été diffusé dans le réseau des services d'éducation des adultes au cours de l'hiver 1986.

MADAME MONIQUE OUELLETTE

Au cours des années, Mme Ouellette a eu l'occasion de travailler sur des thèmes variés relatifs à l'éducation des adultes, entre autres:

- le lien éducation-travail;
- la pédagogie;
- l'éducation non formelle.

Madame Ouellette a participé à plusieurs conférences et colloques au pays et à l'étranger; elle a notamment été invitée par l'UNESCO, à Paris, et au congrès mondial de l'Association internationale de sociologie, à Mexico. Elle a préparé, à la demande de la Direction de l'éducation permanente, deux documents qui seront présentés au cours de la session.

MONSIEUR LANGIS GIRARD

Monsieur Girard est formateur d'adultes à la commission scolaire Chapais-Chibougamau. Il présente le projet "Opération-accrochage" de cette commission scolaire.

A assuré l'animation des plénières:

MADAME MONIQUE CHAPUT

Mme Chaput, animatrice professionnelle. Elle est chargée de cours à la Faculté de l'éducation et à la Direction générale de l'éducation permanente et responsable du Centre universitaire d'information et de recherche en reconnaissance des acquis à l'Université de Sherbrooke.

A assuré l'organisation de la session:

MADAME GINETTE ROBIN

Mme Robin est consultante. Elle a été présidente de l'Association des formateurs d'adultes du Québec. Elle a mené des recherches principalement dans le domaine de la reconnaissance des acquis et dans celui de la formation et du statut des formateurs d'adultes.

ANNEXE 3

ÉVALUATION DE LA SESSION

ÉVALUATION DE LA SESSION

Plus de la moitié des participants ont remis leur fiche d'évaluation, qui sont toutes positives. Ils ont apprécié, en particulier, la présentation d'expériences, l'occasion d'échanger entre eux, la documentation offerte, l'animation ferme et facilitante.

Cependant plusieurs participants ont suggéré d'accorder, à l'avenir, plus de temps au travail en atelier et de procéder de façon à permettre des discussions et des échanges. Quelques-uns ont signalé que la salle des plénières était peu propice.

Enfin la plupart demande de poursuivre le travail commencé, à l'occasion d'autres sessions d'étude faisant une large part aux expériences concrètes.

Gouvernement du Québec
Ministère
de l'Éducation

8687-407
28-1891